



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión Educativa y Clima Organizacional en la
Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar
Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Zoila Elena García Requena

ASESOR:

Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GARCIA REQUENA, ZOILA ELENA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "LUIS FABIO XAMMAR JURADO", UGEL 09-HUAURA 2018

Fecha: 19 de enero de 2019

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

Firma: 

VOCAL: Dr. Ulises Córdova García

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Mejorar estilo de redacción APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a mis padres, por su incondicional apoyo.

A mi hija quien me inspira fuerzas para seguir adelante y lograr mis metas.

A mi hermano, su esposa y mi sobrino por su comprensión y apoyo.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de formarme como profesional en la escuela de posgrado.

Al asesor, Dr. Ulises Córdova García por sus enseñanzas para la elaboración de la tesis.

A los maestros de la Universidad Cesar Vallejo que nos brindaron sus conocimientos durante el estudio de la Maestría.

A la Institución educativa. Emblemática Luis Fabio Xammar Jurado que me dio la oportunidad de realizar mi trabajo de investigación.

Declarat6ria de autoria

Yo, Zoila Elena Garc3a Requena estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestr3a en administraci6n de la educaci6n de la Universidad C3sar Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo acad3mico titulado Gesti6n Educativa y Clima Organizacional en la Instituci6n Educativa P6blica "Luis Fabio Xammar Jurado ", Ugel 09-Huaura 2018, presentada, en 123 folios para la obtenci6n del grado acad3mico de Maestra en Administraci6n de la Educaci6n es de mi autor3a.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las notas empleadas en el presente trabajo de investigaci6n, identificando correctamente toda cita textual o de par3frasis proveniente de otras Notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboraci6n de trabajos acad3micos.
2. No he utilizado ninguna otra Nota distinta de aquellas expresamente se3aladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigaci6n no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtenci6n de otro grado acad3mico o t3tulo profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electr6nicamente en b6squeda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su Nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de enero de 2019

Br. Zoila Elena Garc3a Requena

DNI: 15721072

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional; con una muestra de .20 encuestas,

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables gestión educativa y el clima organizacional, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la sétima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Caratula	i
Dictamen de la sustentación de tesis	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autoria	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorias relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	34
II. Método	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	41
2.4. Tecnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de analisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	47
III. Resultados	49
IV. Discusión	70
V. Conclusiones	74
VI. Recomendaciones	77
VII. Referencias	79
VIII. Anexos	86

Anexo 1: Artículo científico.

Anexo 2: Matriz de consistencia.

Anexo 3: Instrumentos

Anexo 4: Validez de los instrumentos

Anexo 5: Permiso de la institución donde se aplicó el estudio solicitud y carta de aceptación.

Anexo 6: Base de datos

Anexo 7. Prueba de resultados de la confiabilidad y de la hipótesis

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable: Gestión educativa	33
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Clima organizacional	34
Tabla 3	Distribución de la población de los docentes de la Institución educativa Luis Fabio Xammar Jurado.	45
Tabla 4	Baremos del cuestionario: Gestión educativa	56
Tabla 5	Baremos del cuestionario: Clima organizacional.	69
Tabla 6	Validez de los instrumentos: Juicio de experto para los instrumentos.	69
Tabla 7	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	73
Tabla 8	Coeficiente de confiabilidad de la variable	74
Tabla 9	Valores de la correlación Rho de spearman	75
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de docente sobre la Gestión Educativa	76
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión organizacional de la gestión educativa.	77
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión administrativa de la gestión educativa	77
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión pedagogía didáctica de la gestión educativa.	80
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión comunitaria de la gestión educativa.	81
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre el Clima organizacional.	82
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión comunicación del Clima organizacional.	83
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión motivación del Clima organizacional.	84
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión confianza del Clima organizacional.	85

Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión participación del Clima organizacional.	
Tabla 20	Análisis de contingencia entre la gestión educativa y el clima organizacional.	86
Tabla 21	Análisis de contingencia entre organizacional y el clima organizacional	87
Tabla 22	Análisis de contingencia entre administrativa y el clima organizacional	88
Tabla 23	Análisis de contingencia entre la pedagogía didáctica y el clima organizacional	89
Tabla 24	Análisis de contingencia entre comunitaria y el clima organizacional	90
Tabla 25	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Gestion educativa y el clima organizacional.	91
Tabla 26	Coeficiente de correlación de Spearman entre organizacional y el clima organizacional	92
Tabla 27	Coeficiente de correlación de Spearman entre administrativa y el clima organizacional.	93
Tabla 28	Coeficiente de correlación de Spearman de la pedagogía didáctica y el clima organizacional.	94
Tabla 29	Coeficiente de correlación de Spearman comunitaria y el clima organizacional.	95

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1	72
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la gestión educativa.	
Figura 2	80
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la dimensión organizacional.	
Figura 3	81
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la dimensión administrativa.	
Figura 4	82
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre pedagogía didáctica.	
Figura 5	83
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la dimensión comunitaria.	
Figura 6	84
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre el clima organizacional.	
Figura 7	85
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la comunicación.	
Figura 8	86
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la motivación.	
Figura 9	87
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la confianza.	
Figura 10	88
Distribución porcentual de los docentes según su percepción de la participación.	
Figura 11	89
Distribución porcentual de los docentes según su percepción en la gestión educativa y clima organizacional.	
Figura 12	90
Distribución porcentual de los docentes según su percepción organizacional y clima organizacional.	
Figura 13	91
Distribución porcentual de los docentes según su percepción administrativa y clima organizacional.	
Figura 14	92
Distribución porcentual de los docentes según su	

percepción de pedagogía didáctica y clima organizacional.

Figura 15	Distribución porcentual de los docentes según su percepción comunitaria y clima organizacional.	93
-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09- Huaura 2018.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 128 docentes y la muestra fue 123 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables Gestión Educativa y Clima Organizacional; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,932 para el cuestionario de la variable Gestión educativa y 0,933 para el cuestionario de la variable Clima organizacional, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación entre la Gestión educativa y el Clima organizacional ($Rho= 0.890$ y $p=0.000$).

Palabras clave: Gestión educativa, organizacional, administrativa, pedagogía didáctica, comunitaria, clima organizacional, comunicación, motivación, confianza, participación.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between educational management and the organizational climate in the public education institution “Luis Fabio Xammar” Ugel 09 - Huaura 2018.

The research carried out was of a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental-transversal-correlational design with two variables. The population consisted of one hundred twenty three teachers and the sample was one hundred twenty three teachers. The survey was used as a data collection technique for the variables Educational management and Organizational climate; The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were subjected to the content validity through the judgment of three experts with an applicable result and the reliability value was with the Cronbach's Alpha test with coefficients of 0.9233 for the organizational climate variable questionnaire, indicating us a very high reliability.

The results of the research indicated that: There was a relationship between Educational Management and Organizational Climate ($r = 0.890$ and $p = 0.000$)

Keywords: Educational management, organizational, administrative, pedagogical didactic, community, organizational climate, communication, motivation, trust, participation.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En el ámbito internacional, existe un interés que prioriza la búsqueda de la calidad en educación y enfrentarse a grandes retos relacionados con la disminución de los problemas sociales y económicos. Las entidades educativas deben hacerse cargo de los cambios que ocurran en su entorno más cercano. Como organizaciones comprometidas con la educación, buscan formar estudiantes con valores y respetuosos de sus deberes y derechos y pasar a la elaboración de nuevas propuestas que compromete a tener una mirada de la labor educativa, de las herramientas y procedimientos metodológicos para hacerse cargo en la práctica, de los nuevos prototipos educativos y efectuar así, con eficiencia su labor educativa. (Hellriegel, Jackson y Slocum (2002).

La controversia educativa ha adquirido importancia en América Latina y el Caribe, en donde las nuevas inclinaciones en el marco de la Globalización y la sociedad han agudizado las relaciones entre docentes, estudiantes y los conocimientos, socioeconómicos y las brechas del desarrollo que a través de la historia han separado de los países y las regiones desarrolladas (Abraham y Rojas, 1997). En la década del 2000 abrieron nuevos espacios para el proceso de evolución cambio y crecimiento de la educación, dando relevancia a la formación inicial y en servicio de los formadores educativos y gerentes de la educación, tendrán una mayor posibilidad de adecuarse a la realidad y de responder a problemas que existentes.

En el campo educativo del ámbito nacional, se han observado varios cambios en los últimos años. el Estado a través del Ministerio de Educación estaba centralizado, generando que necesite de fortaleza, el liderazgo de las entidades educativas de la patria, formulando leyes o reglamentos de tiempo prolongado, que están redactadas en el Proyecto Educativo Nacional, a pesar que no están implementadas para su realización al interior de los centros de enseñanza – aprendizaje. Para que el Sistema Educativo pueda realizar un papel importante, debe superar sus limitaciones presentes, muchas de las cuales están vigentes en el entorno institucional y en su falta de organización y dirección (Gómez y Macedo, 2011).

En la Institución Educativa Emblemática Luis Fabio Xammar Jurado del Distrito de Santa María Ugel 09-Huaura se observó que existe un clima organizacional poco agradable debido a una escasa comunicación, esto genera malestar entre los docentes y no toman interés en participar, apoyar y colaborar en las comisiones. Algunos docentes no están de acuerdo con su gestión y en reuniones se dedican a criticar la labor del directivo creando un ambiente con falta de motivación en el personal docente; por lo tanto no se aprecia un clima de confianza entre compañeros de trabajo, todo esto genera la poca participación de los docentes, para ello buscamos alternativas de solución y mejorar el comportamiento de los docentes y directivos llevándolos al cambio de actitudes en la sociedad y la escuela que se ve afectada negativamente con el desarrollo institucional. Analizando vemos que está directamente vinculado con las relaciones interpersonales entre los actores de la comunidad educativa, la inexistencia de una comunicación asertiva entre director y docentes, poca coordinación de acciones, también participación, colaboración y confianza. Es para ello que hay la necesidad de investigar porque y las causas de este problema.

En el campo educativo el problema del clima organizacional siempre está latente en las instituciones donde la gestión no mantiene buena comunicación con sus docentes, afecta la vida institucional en perjuicio de las relaciones interpersonales que se resquebrajan por falta de organización. Es por ello que surge el interés de investigar y proponer alternativas que permitan mejorar.

Sobre la información que se ha investigado se desarrollara la investigación que tiene por finalidad buscar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en la institución educativa Luis Fabio Xammar Jurado del distrito de Santa María Ugel 09 -Huaura 2018.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Zans (2017) realizó una investigación referida: al *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos de la Facultad Regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN- Managua en el periodo 2016*. Su finalidad fue demostrar la relación que existe entre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. consideró un planteamiento cuantitativo, cualitativo de tipo descriptivo explicativo. Su población estuvo integrada por 88 trabajadores y funcionarios, una muestra 59 trabajadores y funcionarios, se aplicaron dos instrumentos un cuestionario dirigido a los trabajadores y otro cuestionario a los responsables de áreas. Los resultados indicaron que el clima organizacional en la DAREM fue favorable, así como también distanciamiento, se consideró de manera intermedia, favorable y desfavorable, el progreso del clima organizacional incidió de manera positiva en los trabajadores. Se consideró motivar a las autoridades para lograr un clima favorable, generando un ambiente propicio evitando las decisiones individuales fortaleciendo las decisiones colectivas.

Contreras y Jiménez (2016) realizaron una investigación denominada: *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su Intervención*. Su finalidad fue determinar la relación entre el liderazgo y clima institucional. El modelo de investigación fue descriptiva cuantitativa y correlacional de diseño no experimental. La población compuesta por 160 personas, participaron directivos, funcionarios, profesores y estudiantes. Los resultados permitieron demostrar que el colegio tubo ciertas dificultades con el liderazgo y algunos problemas con el clima organizacional y que deberían ser tomados en cuenta de forma urgente, la comunidad educativa se siente inconforme con la manera de ejercer el liderazgo ya que esto genera una baja en el clima organizacional.

Riffo (2014), realizó una investigación sobre: *“Gestión educativa y Resultados Académicos en Escuelas municipalidades”*. Su objetivo fue demostrar la relación entre la Gestión educativa y Resultados académicos. EL tipo de

investigación fue cuantitativa no experimental descriptiva, de carácter correlacional y también cualitativa. Con una población de 211 entidades educativas básicas de diferentes regiones del país de España, tuvo una muestra intencionada de 51 entidades educativas que es el 100% de las escuelas seleccionadas. Al final de la investigación se concluyó que una cantidad importantes de centros de estudios ha incrementado en forma ininterrumpida sus logros en periodos 2004-2012.

Polanco (2014) realizó una investigación referida *El Clima y la Satisfacción Laboral en los (las) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de empresas(INTAE) de la Ciudad de San Pedro Sula, Cortes*. Su finalidad fue precisar la correspondencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los (las) docentes del INTAE. El enfoque de la indagación fue descriptiva cuantitativo de tipo descriptivo transversal, no experimental. La población investigada fue constituida por 150 docentes con titulación en el nivel superior. Para la recopilación de datos se utilizaron dos instrumentos, un cuestionario para los directivos y otro para los docentes. El clima laboral observado en INTAE favorecida con las relaciones humanas presentes en la institución mientras que la satisfacción laboral se siente inconforme con las respuestas a los insatisfactorias laborales sobre el 20%y 30% mientras que los satisfactores laborales obtuvieron expresiones entre 1.33-5.33%.

Ortiz (2014) realizó una investigación referida a : *El Liderazgo Pedagógicos en los Procesos de Gestión Educativa, en los Centros de Educación Básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. Su finalidad fue estudiar sobre el liderazgo pedagógico en los procesos de la gestión educativa en los lugares donde se imparte enseñanza primordial. Su indagación fue cuantitativa de tipo descriptivo de diseño no experimental. La población estaba integrada por 46 centros de educación básica. Se aplicaron dos instrumentos, un cuestionario para los directores y otro para los docentes. Los resultados permitieron evidenciar que cuatro aspectos: Gestión escolar, gestión, planificación y gestión académica son importantes para insistir como autoridad de la gestión y mejorar el servicio educativo con la participación de todos los integrantes de la institución.

1.2.2. Trabajos Previos Nacionales

Palomino (2017) realizó una investigación referida a la: *Gestión educativa y clima laboral de la Institución Educativa Parroquial "Nuestra Señora de Montserrat"*. Tuvo como propósito investigar el vínculo entre gestión educativa y clima laboral. Fue una investigación de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra estaba compuesta por 120 maestros. Los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios, los resultados permitieron demostrar que la gestión educativa se vincula con el clima laboral, con la obtención de un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = ,670$) y un p-valor igual a 0,000.

Tinco (2016) realizó una investigación referida a la: *Gestión Educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*. Su finalidad fue de evaluar el accionar de la Gestión Educativa en el Clima Laboral de los maestros de las entidades educativas. Su enfoque fue cuantitativo. el tipo de estudio fue descriptiva correlacional. Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman fue a un nivel de significancia del 0,05 permitió demostrar que la gestión educativa se relaciona significativamente con el clima laboral ($Rho 0,874$), el valor de significancia fue igual a 0.000 ($p < 0,05$), el resultado indica que existe relación directa y significativa entre las variables.

Chalco (2015) realizó una investigación referida a la: *Relación entre la Gestión Educativa y el Clima Institucional en la I.E. N°1226, Sol de Vitarte, Ugel 06, ATE*. Su finalidad fue establecer la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional, su investigación fue de tipo básico. El método de investigación fue hipotético deductivo, de diseño correlacional transversal, la muestra estuvo constituida de 65 docentes, se aplicaron dos instrumentos, un cuestionario para de gestión educativa y otro cuestionario sobre clima institucional. En este estudio dio como resultado que la gestión educativa se relaciona con el clima institucional se obtuvo un nivel de correlación de 0,732 su nivel fue alto.

Pérez (2014) en su tesis titulada: *Clima organizacional y gestión Institucional en las instituciones educativas de la Red N°09 del distrito de Ate*. Esta investigación

tuvo como finalidad buscar la relación de ambas variables, esta investigación se basó en enfoque cuantitativo de tipo básico correlacional y método hipotético deductivo. En esta investigación la parte representativa de la población fue de 60 docentes, lo cual se tuvo que realizar un estudio de análisis descriptivo para ver el grado de vínculo que existe entre ambas variables. Al término de dicha investigación arrojó como resultado, que hay una relación significativa entre la variable 1 y la variable 2 de 0,875 puntos.

García (2014) en su tesis titulada *el Clima Organizacional y su relación con Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay -2013*. El propósito de la investigación fue especificar la relación entre *Clima Organizacional y su relación con Desempeño Docente*. El modelo de investigación fue no experimental, diseño transversal correlacional. La población estaba compuesta de 65 docentes. Se aplicó dos cuestionarios uno para el clima organizacional y otro para el desempeño docente, mediante la confiabilidad alfa de Cronbach $c(\alpha = .905)$ se comprobó que era fiable para la recolección de datos. Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman demostraron que existe una relación moderada ($\rho = .528^{**}$) y muy significativa ($^{**}p < .01$) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión Educativa

Existen modelos de gestión, entendiendo que ello resulta de la organización de una propuesta del directivo en sentido amplio, y del ajuste más o menos logrado con el resto de la institución. Es decir, resultan de la lógica de los actores institucionales y de las características particulares del resto de la institución. (Según Frigerio., Poggi., y Tiramonti, (1999)

Correa y Álvarez (2010) señalaron que la gestión es definida como una misión orientadora de una autoridad transparente y comprometida para guiar al equipo tanto en la parte administrativa y pedagógica; es importante que haya una visión compartida en el acompañamiento de sus objetivos e indicadores que permitan el quehacer, administrativo, académico, comunitario y de convivencia

(p.14). Al respecto Farfán (2015) definió a la gestión cómo un conjunto de reglas y procedimiento en el uso de requerimientos y desarrollo de trabajo institucionales (párr.9). Según Beltrán (2007) la gestión tuvo su punto de inicio al interior de las teorías pasadas y actuales, las cuales se observan como una función definida, crear tácticas de producción de ideas, distribución de tareas y evaluación de bienes materiales o inmateriales (p.18). Según Botero (2009) definió la gestión como un conjunto de procesos, toma de decisiones y realización de actividades que posibilitan aplicar las practicas pedagógicas, su ejecución y evaluación (p.4).

Arana (1998) comentó que los procedimientos de gestión se dan en tres áreas básicas: El área institucional quien se encarga de orientar y supervisar la aplicación de la política educativa; en el área pedagógica enfoca el que hacer docente de la posibilidad de lograr el desarrollo integral de niños y niñas logrando cumplir con los objetivos establecidos atravez de procedimientos organizados, y el área administrativa encargada del manejo de los recursos humanos para la contratación, capacitación del personal docente de la institución educativa (p. 81). Al respecto, González (2007) indicó que la gestión se considera una difícil labor siendo posible constituir disposiciones que apoyen a la iniciativa del cambio para lograr sus objetivos a través de la gestión (p.257). En cambio, Amarante (2000) considero que la gestión es una palabra usada en educación para especificar el funcionamiento de la escuela, así como las actividades que se realizan en el entorno institucional (p.11).

Para Gallegos (2004) la gestión educativa fue la organización de todos aquellos trabajos labores las cuales hacen posible lograr los objetivos propuestos por la institución educativa (p.115). Así mismo Chacón (2014) mencionó que la gestión educativa en la actualidad actual debería apoyar en la administración de las estructuras, a partir de su finalidad a nivel interno y establecer su bienestar político y social, afianzando la organización (p.156). Para Martí (2005) la gestión educativa fue un conglomerado de varias disposiciones que se dan a nivel administrativo, político, económico para lograr las metas propuestas en un plan de trabajo de la institución educativa (p.14).

Así mismo Betancour (2002) refirió que la gestión educativa adquiere el sentido más permanente en el sistema escolar, señala como encargado del procedimiento educativo no solamente al estado y la institución escolar, sino al encomendar funciones a la sociedad (p.60).

Dimensiones de la gestión educativa:

Se considera como referencia las siguientes dimensiones:

Según (Frigerio et al.1992). Refieren las siguientes dimensiones:

Dimensión1: Organizacional

Es el conjunto de aspectos estructurales que toman cuerpo en cada institución educativa determinando una forma de funcionamiento. Dentro de esta dimensión se consideran los aspectos relativos a la estructura formal (distribución de tareas y división del trabajo, uso del tiempo) y los relativos a la estructura informal (modo en que los actores institucionales aportan sus ideas (Frigerio et al.1992).

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en el Perú (2011) refirió que es importante reconocer el desarrollo de habilidades y capacidades de cada persona y también en forma grupal, con la finalidad que la institución educativa se desarrolle de manera independiente, competitivo y tolerante, con la capacidad de adaptarse a los cambios ante las exigencias del contexto social. Por eso es fundamental tener en claro las actividades institucionales están orientadas en una disciplina que toma en cuenta las ideas que caracterizan a una persona, escuela y comunidad. Por ejemplo, los grados de cooperación en sus decisiones si existen o no consejos consultivos, quiénes los integran y asumen su compromiso. (p.36). Al respecto Schein (1988) especifico que la organización sería la coordinación sensata y racional de las actividades de un conjunto de ciudadanos que quieren conseguir una meta y objetivo común, mediante la distribución de responsabilidades, trabajo en equipo y compromiso de sus líderes (p.6). A si mismo Abrahamsson (1993) preciso que las organizaciones como estructuras configuradas siguen un proyecto trazado, con el evidente interés de lograr los objetivos propuestos por sus integrantes. La organización es utilizada como medio por diversos agentes, para ejecutar

esfuerzos, razonables y planificados (p.10). De acuerdo con Leon (1985) una organización son acuerdos que se toman entre personas para coplaborar en el desarrollo de los trabajos propuestos (p.68).

Dimensión 2: Administrativa

Se refiere a las cuestiones de gobierno. Un administrador es un planificador de estrategias para lo cual deberá considerar los recursos humanos y financieros y los tiempos disponibles. (Frigerio et al.1992)

Según Chiavenato (2002) refirió que la administración es el procedimiento de programar, organizar y conducir el empleo de recursos en los estudios organizacionales y alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz (p.7). Al respecto Robbins y DeCenzo (2009) plantea que el termino gestión administrativa se refiere al proceso de llevar a cabo una labor eficiente y eficaz con las personas y unidos a ellas (p.6). Así mismo Chiavenato (2006) define lo administrativo como la conducción equitativa de las tareas de una organización, con o sin ánimo de beneficiarse. Ello implica la planeación, la organización y estructura, la dirección y el control de todos los equipos de trabajos diferenciados, que se ejecuten en una organización (p.5).

Dimensión 3: Pedagogía didáctica

Según hace referencia a las actividades que definen la institución educativa, diferenciándolas de otras instituciones sociales. Su eje fundamental lo constituyen los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos. (Frigerio et al.1992)

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en Perú (2011) comprendió también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras. (p.36). A si mismo Posner (1998) refiere que las relaciones de la pedagogía debe ser un nexo de respeto y autoridad, un currículo

no es más que la concreción específica de ciertas definiciones pedagógica que busca tener impacto en el proceso educativo para asegurar el aprendizaje y el desarrollo de un grupo particular de alumnos para la cultura, época y comunidad de la que hacen parte (p. 24). Al respecto Escudero (1980) persiste que el proceso de enseñanza aprendizaje, es un área especializada que tiene por finalidad la organización y orientación de situaciones de enseñanza aprendizaje de carácter pedagógico, inclinado a la educación del individuo en fuerte dependencia de su educación integral (p.117).

Dimensión 4: Comunitaria

Se refiere al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades del establecimiento y de representantes del ámbito en el que está inserto el mismo. (Frigerio et al.1992)

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en Perú (2011) explicó que esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. (p.37).A si mismo Durston (1999) El vínculo entre la comunidad activa en la gestión de la institución educativa rural y urbana y el buen desempeño en el logro de la igualdad educativa no es inmediatamente claro. Sin embargo, los programas direccionados a mejorar el bienestar de la población rural sólo son efectivos cuando los beneficiarios participan en la toma de decisiones (p. 63). Por su parte Murillo y Román (2011) plantearon que Un conjunto de factores blandos, como la integración de la comunidad, sus actitudes sus habilidades, de las familias y la comunidad que influyen en la calidad de los aprendizajes escolares.

Teoría relacionada a la variable gestión educativa

Teoría Clásica de la Administración

Torres (2015), explicó que la teoría clásica de la administración surgió a partir de 1916; se distingue por la importancia en la que debe tener una organización para obtener la capacidad y una orientación operativa, se dedicaba a supervisar las

tareas de los trabajadores y ejercía una función de manera férrea, (dura e implacable) existía un control muy riguroso. (párr.5)

Por tal razón abordamos uno de los aportes que más ha destacado en la teoría sistémica de la administración, basados en la concepción de Peter Drucker quien según Hidalgo (2015), sustentó que: el planteamiento de la teoría de las funciones de la administración, argumentando que los directivos y gerentes de empresas eran responsables de las siguientes cinco actividades claves:

1. Establecer los objetivos de la empresa y el equipo.
2. Proporcionar y organizar los recursos necesarios para alcanzar los objetivos.
3. Motivar a los empleados para conseguir alcanzar los objetivos.
4. Controlar el rendimiento de los empleados con respecto a los objetivos marcados.
5. Mejorar el rendimiento desarrollándose continuamente y desarrollando también a los empleados.

Estos cinco aspectos planteados por Drucker poseen un enfoque en los objetivos de la empresa y en el desarrollo de los colaboradores. Como se ve, el autor está constantemente velando por los beneficios de la organización y del talento humano de forma paralela. Como lo había puesto anteriormente, este aspecto admiro mucho de Peter Drucker.

A los directivos les corresponde la pregunta oportuna para conocer si están llevando a cabo estas cinco funciones de la administración. En el caso de que se hayan delegado estas funciones, preguntarse si el responsable de ellas, está llevándolas a cabo de manera oportuna. Cumplir al pie de la letra lo propuesto por Drucker permitirá a la institución u organización:

1. Poseer objetivos claros, medibles, reales y alcanzables.
2. Plantear estrategias que permitan alcanzar los objetivos.
3. Identificar los recursos necesarios para lograr los objetivos.

4. Evaluar, medir y controlar cada una de las actividades de la organización.
5. Motivar a los colaboradores para mejorar su eficiencia y productividad
6. Desarrollar estrategias de mejora continua con enfoque en los productos, los procesos y los colaboradores". (Párr. 3-7)

1.3.2. Clima Organizacional

Según Martín (1999) refirió que el clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos, de gestión, innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema (p.104).

Al respecto Rubio (2004) señaló que el clima organizacional es el ambiente de personas donde realizan el trabajo diario y por lo tanto influye en la satisfacción y de la productividad laboral (p.32). Al respecto Stephen Robbins (2004) define que El Clima Organizacional como un lugar compuesto de las instituciones y las amenazas presentes como la competencia que pueden influir en su desempeño (p.52). Asimismo, Goncalves (1997) refiere un fenómeno que media entre las circunstancias de los procedimientos organizacionales y las tendencias motivacionales que se convierten en actitudes que tiene resultados sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc (p.123).

Según Chiavenato (2006) definió el clima organizacional como el lugar o ambiente donde las personas se relacionan y mantienen un ambiente de compañerismo, tranquilidad, tolerancia, trabajan en equipo y se comunican constantemente (p.14). Al respecto Katz y Kahn (1990) definen al clima organizacional como la que refleja la historia de las luchas internas y externas, los tipos de personas que la organización mantiene; sus propios procedimientos laborales, las formas de comunicación y cómo ejerce el liderazgo, con un fin

determinado (p.77). De igual manera Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajos con resultados de la manifestación de varios factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. el ambiente en el cual las personas ejecutan su trabajo intuye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento y por lo tanto en su creatividad y productividad. (p.47)

Méndez /2006) señala que la investigación no se queda solamente en un manejo estadístico de información obtenida en el marco teórico ,las que tienen relación con sus respectivos ítem , por el contrario se definieron parámetros previos de agrupación de rasgos ,generando un valor agregado desde la perspectiva metodológica ,mediante el ejercicio de categorización y en consecuencia incursionando de un análisis de carácter cualitativo que permite identificar nueve categorías que precisan las propiedades de la cultura organizacional ,facilitando el hallazgo de interpretaciones, atreves de la tendencia en el contexto del marco teórico .(p.190).Asimismo Chiavenato (2014) define el concepto e organización que es el conjunto de personas que actúan y dividen las actividades de forma adecuada para alcanzar un propósito común, son instrumento sociales que permiten combinar sus esfuerzos a muchas personas y lograr objetivos que serían alcanzables de forma individual. Forman un sistema cooperativo racional, es decir, las personas se apoyan mutuamente. (p.19).

Dimensiones de clima organizacional

Sobre esta variable corresponde las siguientes dimensiones según (Martin ,1999, p.115).

Dimensión1: Comunicación

Según Martín (1999) define la comunicación como el grado en que se produce la comunicación entre las personas. Como se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores. Con una rapidez o agilidad que tienen para ese traslado de la información. También existe un nivel de respeto entre los integrantes de la comunidad. Como es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa. Si les parece útiles las normas internas o externas que inciden en la comunicación (p.115).

Al respecto Goldhaber (1984) define la comunicación organizacional como “el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes” (p.23). Así mismo Duarte (2003) indica que algo del yo pasa a ser compuesto por el otro, y así forma un tercer plano de conocimiento gracias a al proceso de aprendizaje como una de las características de la comunicación. Esto es, la conciencia envueltas dejan partes de sí mismas, sin unirse en una sola, y conservan las experiencias de cada persona, pero traen algo común a los que están en la relación y vuelven a definir su conocimiento por el compartir y la comunicación”. (p. 52). Asimismo, Al respecto Carlos Fernández (1991) conceptualiza la comunicación organizacional como el conjunto de mensajes que se intercambian entre las personas de una organización y entre esta y su medio (p.30).

Dimensión 2: Motivación

Según Martín (1999) La motivación es el grado en que se encuentra motivado el profesorado en el centro en que desempeña su actividad profesional. Se considera también a la motivación como el reconocimiento del trabajo que realiza en la escuela valorando su prestigio y profesionalidad. (p.115)

Según Gonzales (2008) la motivación es la percepción, pensamiento, tendencia, emoción, sentimiento que refleja la interacción establecida entre la persona y su entorno, sirve para organizar la actividad de las personas; su conducta es un reflejo de la realidad y una etapa en el proceso regulador de la actividad (p.51). Para Pérez (2017) una de las claves del éxito en cualquier organización está en la motivación de las personas que la integran; de poco sirve disponer de los recursos más abundantes, las tecnologías más avanzadas, los productos más solicitados, los trabajadores no están motivados para contribuir con sus conocimientos, su creatividad y su esfuerzo al logro de los objetivos y la misión de la empresa. El docente es importante en la sociedad, no solo por transmitir conocimientos, sino también valores como el respeto, colaboración, integración y tolerancia. El docente tuvo una gran motivación cada día mejorar su práctica. Para realizar la función de docente en cada momento surge una nueva motivación para lograr con éxitos su desempeño de lo que se propone lograr. (párr. 5,6,7). La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar los objetivos de la

organización, limitado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir la meta propuesta, nos concentramos en lograr los objetivos finales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento relacionado con la motivación y el sistema de valores que mide el comportamiento de la organización. (Robbins, 1999, p.17).

Dimensión 3: La confianza

Según Martín (1999) define como el grado de confianza que el docente percibe en la institución educativa con la sinceridad con que se producen las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa. (p.115)

Según Cornu (1999) sustentó que la confianza en las relaciones pedagógicas señala que la confianza no es otra cosa que una hipótesis sobre la conducta futura del otro con quien nos vinculamos. Es una actitud que concierne al futuro, en la medida en que ese futuro depende de la acción de otro. Es sus palabras, la confianza es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo. (pp.19- 21). Por su parte Covey y Merrill (2007) señaló que la confianza consta de dos elementos, el primero a lo que él llama el carácter, que es la combinación de tener un buen prestigio y hacer gala de integridad también explica que una empresa transmitirá confianza en la medida en la que se reconozca su buen prestigio y sus participaciones íntegras. El segundo elemento el prestigio y la integridad de nada servirá si ésta no viene acompañada de resultados, de buenos productos y buenos servicios. (pp. 496). Por lo tanto Mayer, Davis y Schoorman (1995) refirió que la confianza se encuentra inmersa en la servicial voluntad personal, de creer y saber escuchar las opiniones de los demás respecto al trabajo que realizan otras personas, en quienes han depositado su confianza, por lo cual no necesitan comprobar ni verificar sus acciones.

Dimensión 4: La participación

Según Martín (1999) define la participación como el grado en que el profesorado y los demás integrantes de la comunidad educativa participan en las actividades de la institución propiciando la participación de los demás profesores, padres de familia y estudiantes. Se forman grupos formales e informales. Como es el nivel de trabajo

en equipo, como se producen las reuniones, con qué frecuencia se reúnen, también se considera el grado de coordinación interna y externa de la institución educativa. (p.115).

Podemos tratar de subir paso a paso la escalera de la participación, el éxito dependerá entre otras cosas del grado de organización de la gente, de la flexibilidad de la institución y de la disponibilidad de todos los actores (Geilfus, 1997, p. 1). Para López (2007) participar no es un verbo pasivo, receptivo y puntual. Sarrañana ya lo había descrito como un proceso más completo el principio social de la participación supone el hábito personal de la colaboración, superador del individualismo como principio rector del quehacer humano. (p.30)

Teoría relacionada a la variable clima organizacional:

Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert

Teoría de los sistemas de Likert en el ámbito del clima institucional, Según Brunet (2011) el comportamiento de los superiores es causado, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y por sus informaciones, lo que perciben, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de la persona ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ella. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no como se da en la realidad. Si la realidad influye sobre la percepción, es aquella la que determina el tipo de comportamiento de la persona. Es posible separar cuatro factores principales que influyen en la persona sobre la percepción del clima dentro de la organización. Estos factores se definen entonces como: 1. Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional. 2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana. 3. Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción. 4. La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Según Likert (1968) citado por Rodríguez (2016) establece:

tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional, en tal sentido

las tres variables son:

- Variables Causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.
- Variables Intermedias: están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento,
- comunicación y toma de decisiones.
- Variables Finales: estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

1.4 Formulación del problema

Problema general:

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión organizacional y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018?

Específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión pedagogía didáctica y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

El presente estudio de investigación se justifica desde el punto de vista teórico en el sentido que permite contar con información en el conocimiento científico valiosa sobre las variables gestión educativa y el clima organizacional. Puesto que se demostró en el 2018, en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018. La gestión educativa se relaciona con el clima organizacional, en ese sentido la investigación servirá como precedente para la realización de futuras investigaciones y tender a llenar vacíos teóricos en lo que respecta a las variables que se investigaron.

Justificación práctica

De acuerdo con los objetivos del estudio, esta investigación determinó que existe relación entre la gestión educativa y el clima organizacional. Con estos resultados se va a sugerir al equipo directivo y personal jerárquico de esta y otras instituciones educativas a considerar dichos resultados puesto que la investigación va a contribuir en solucionar y mejorar las dificultades existentes en la gestión educativa y el desarrollo de un adecuado clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09- Huaura 2018.

Justificación metodológica

El presente informe de investigación pretende que las técnicas y aspectos metodológicos desarrollados contribuyan a realizar otros trabajos de investigación por docentes o por otros profesionales con fines de mejorar la gestión educativa a través de una buena organización; de la misma manera los instrumentos elaborados y validados por expertos servirán a todas las personas interesadas en este campo de estudio, para que puedan tomarlos para otros estudios relacionados al presente

trabajo.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

La gestión educativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La dimensión organizacional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

Hipótesis específica 2

La dimensión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

Hipótesis específica 3

La dimensión pedagogía didáctica se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

Hipótesis específica 4

La dimensión comunitaria se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión organizacional y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión pedagogía didáctica y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la dimensión comunitaria pedagogía didáctica y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque:

El enfoque aplicado en el actual estudio de investigación es cuantitativo. Según Muñoz (2011) define que el enfoque cuantitativo es un conjunto de procedimientos aplicados en el estudio de las variables de una determinada población. Se aplican procedimientos de recolección cuantitativas como las encuestas y técnicas de análisis cuantitativo como la estadística descriptiva e inferencial. (p. 3)

Se utilizó este enfoque porque se recolectan datos utilizando instrumentos de medición, los cuales se fundamentan a través de un análisis o procedimiento estadístico y luego se obtienen los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp. 16 -17).

Método:

El método aplicado al estudio de investigación fue el hipotético-deductivo, trata de demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis y las consecuencias que se esperan observar, expresiones que se refieren a objetos y propiedades observables, que se logran y llegan a la conclusión de las hipótesis con la verdad o falsedad que estamos en situaciones de determinar claramente (Behar, 2008, p. 40).

Tipo de estudio:

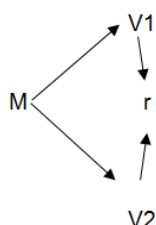
La presente investigación, tiene por finalidad un estudio de tipo básica o sustantiva porque no tiene determinación aplicativos inmediatos pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad". (Carrasco, 2009, p. 28)

Nivel de investigación:

En tal sentido el estudio de la investigación fue de nivel descriptivo, porque "se identifican características del universo de investigación, se señalan formas de conducta y actitudes del total de la población investigada, se establecen comportamientos concretos y se descubre y comprueba la asociación entre las variables de investigación" (Méndez, 2012, p. 231). Asimismo, el diseño fue correlacional, porque permite al investigador observar revisar y estudiar la relación

de sucesos y acontecimientos de la realidad (variables), para tener conocimiento de su nivel de dominio y ausencia de ellas, buscan decidir el nivel de relación de las variables que se estudia” (Carrasco, 2009, p. 73).

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado de nivel correlacional, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Gestión educativa

V2: Variable: Clima Organizacional

r: Relación que existe entre dos variables

Diseño:

El diseño de estudio fue no experimental, porque “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se describen los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” Hernández, et al. (2014, p. 152). Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

Alcance:

Fue transversal, ya que se estudia “hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2009, p. 72).

2.2. Variables, Operacionalización

Según Carrasco (2009), una variable puede determinarse como apariencia de los problemas de investigación que demuestran un conjunto de propiedades y características observables de las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos, procedimientos y fenómenos sociales o naturales (p. 219).

En la presente investigación las variables son gestión educativa clima organizacional.

Variable 1: Gestión educativa

Existen modelos de gestión, entendiendo que ello resulta de la organización de una propuesta del directivo en sentido amplio, y del ajuste más o menos logrado con el resto de la institución. Es decir, resultan de la lógica de los actores institucionales y de las características particulares de la institución con el resto de integrantes de la escuela. (Según Frigerio., Poggi., y Tiramonti, (1999)

Variable 2: Clima Organizacional

Según Martín (1999) refirió que el clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos, de gestión, innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, esto es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema (p.104).

Definición operacional

De acuerdo a Carrasco (2009), la definición operacional es “aquella que permite observar y medir la manifestación empírica de las variables” (p. 220).

Variable 1: Gestión educativa

Para El estudio de la variable se elaboró un cuestionario, dividido en cuatro dimensiones (organizacional, pedagogía didáctica, comunitaria, administrativa), en base a 30 ítems, con puntuaciones de tipo ordinal, con opciones de respuesta: siempre - 5, casi siempre - 4, a veces – 3 , casi nunca - 2, nunca -1, medidas en la escala de likert, siendo el puntaje de 1 a 5, así mismo se establecieron los niveles respectivos como bajo, medio, y alto.

Tabla 1.

Operacionalización de variable: Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Organizacional	• Organiza y planifica.	1,2,3,4,5,	Escala politómica de tipo Likert con los siguientes parámetros de respuesta; 5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca	Nivel bajo: 30 - 69
	• Tomar decisiones.	6,7,8,9,10.		
Administrativa	• Uso de los recursos educativos.	11, 12 13,14 15.		Nivel medio: 70 -109
	• Supervisión de las funciones.	16,17 18,19 20,21		
Pedagogía didáctica	• Practicas pedagógicas	22, 23		Nivel alto: 110 -150
	• Desarrollo profesional	24,25,26.		
Comunitaria	• Relación de la escuela y comunidad.	27,28		
	• Participación activa de comunidad educativa.	29,30		

Variable 2: Clima organizacional

Para El estudio de la variable se elaboró un cuestionario, dividido en cuatro dimensiones (comunicación, motivación, confianza, participación), en base a 30 ítems, con puntuaciones de tipo ordinal con opciones de respuesta siempre - 5, casi siempre - 4, a veces - 3, casi nunca - 2, nunca-1, medidas en la escala de likert, siendo el puntaje de 1 a 5, así mismo se establecieron los niveles respectivos como bajo, medio, y alto.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
Comunicación	• Traslado de información	1,2,3	Escala polinómica de tipo Likert con los siguientes parámetros de respuesta: 5=siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca	Nivel bajo:	
	• Respeto	4		30 - 69	
	• Aceptación	5,6,7,8			
Motivación	• Reconocimiento	9		Nivel medio:	
	• Prestigio	10,11 12,13		70 -109	
	• Autonomía	14,15,		Nivel alto:	
Confianza	• Confianza	16,17,18		110 -150	
	• Sinceridad	19.20,21			
Participación	• Iniciativa de percepción	22,23,24			
	• Trabajo en equipo	25,26,27			
	• Coordinación	28,29,30			

2.3. Población y muestra

Población

De acuerdo a Carrasco (2009), población es “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se realiza el trabajo de investigación”. (p. 237). En el presente estudio, la población tuvo determinado por todos los docentes del nivel de educación primaria y secundaria de la Institución Educativa pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, ubicada en el distrito de Santa María y que funciona bajo la jurisdicción de la Ugel 09 de Huaura. En la Tabla 3, se observa la distribución de la población de estudio.

Tabla 3.

Distribución de la población de los docentes de la Institución. Educativa Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09-Huaura 2018.

Nivel	Docentes
Primaria	60
Secundaria	63
Total	123

Nota: Cuadro de organización de personal (2018)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica empleada fue la encuesta, en vista que los datos son conseguidos a través de preguntas a los individuos que conforman la muestra (Carrasco, 2009).

Instrumento:

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario.

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas (Behar, 2008, p. 64).

Cuestionario de Gestión educativa

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario de Gestión Educativa

Autor: Effio Pairazamán Martín Rolly

Adaptado: Br. Zoila Elena García Requena (2018)

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Aplicación: Docentes

Significado: Mide la percepción de los docentes sobre la gestión educativa en la institución educativa Institución Educativa pública Luis Fabio Xammar Jurado.

Descripción: El instrumento consta de 30 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles de respuestas.

Para el estudio de la variable se elaboró un cuestionario, dividido en cuatro

dimensiones (organizacional, administrativa, pedagogía didáctica, comunitaria), en base a 30 ítems, con puntuaciones de tipo ordinal con opciones de respuesta siempre - 5, casi siempre - 4, a veces - 3, casi nunca - 2, nunca -1, muy medidas en la escala de Likert, siendo el puntaje de 1 a 5, así mismo se establecieron los niveles respectivos como bajo, medio, y alto.

Calificación: Se tendrá en cuenta la suma simple del valor asignado a cada ítem por variables y dimensiones.

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Interpretación: Para los resultados, se utilizó los siguientes varemos:

Tabla 4.

Operacionalización de la variable gestión educativa (2018)

	Bajo	Medio	Alto	Baremos
Organizacional	10-22	23-35	36-50	23 a 50
Administrativa	11-25	26-40	41-53	26 a 55
Pedagogía didáctica	5-11	12-18	19-25	12 a 25
Comunitaria	4-8	9-13	14-20	9 a 20
Variable	30-69	70-109	110-150	70 a150

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario de clima organizacional

Autor: Br. Effio Pairazamán Martín Rolly

Adaptado: Br. Zoila Elena García Requena (2018)

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Aplicación: Docentes

Significado: Mide la percepción de los docentes sobre la gestión educativa en la institución educativa Institución Educativa pública Luis Fabio Xammar Jurado.

Descripción: El instrumento consta de 30 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 4 niveles de respuestas:

Para el estudio de la variable se elaboró un cuestionario, dividido en cuatro dimensiones (comunicación, motivación, confianza, participación), en base a 30

ítems, con puntuaciones de tipo ordinal con opciones de respuesta siempre - 5, casi siempre - 4, a veces - 3, casi nunca - 2, nunca 1, medidas en la escala de likert, siendo el puntaje de 1 a 5, así mismo se establecieron los niveles respectivos como bajo, medio, y alto.

Calificación: Se tendrá en cuenta la suma simple del valor asignado a cada ítem por variables y dimensiones.

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Interpretación: Para los resultados, se utilizó los siguientes varemos.

Tabla 5.

Operacionalización de la variable clima organizacional (2018)

	Bajo	Medio	Alto	Baremos
Comunicación	8-18	19-29	30-40	18 al 40
Motivacion	7-15	16-24	26-36	15 al 36
Confianza	6-13	14-21	22-30	13 al 30
Participacion	9-20	21-32	33-45	20 al 45
Variable	30-69	70-109	110-150	69 a 150

Validez de los instrumentos:

La validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, et al. 2014, p. 200). En este caso, se optó por la validez de contenido, que es “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201).

La validez de contenido se determinó mediante juicio de expertos. De esta manera, los instrumentos fueron expuestos a tres expertos en el tema a fin de que valoren pertinencia, claridad y precisión en los contenidos desarrollados en el ítem.

En la tabla 7 se observa que los expertos observan en consenso que los cuestionarios expuestos son suficientes y es aplicable, ya que no manifestaron observación alguna.

Tabla 6.

Validez de los instrumentos: *Juicios de expertos para los instrumentos*

Nota: Certificado de validez (2018)

Confiabilidad:

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Ulises Córdova García	Hay suficiencia	Es aplicable
Dr. Rómulo Dolores Nolasco	Hay suficiencia	Es aplicable
Mg. Gissela Rivera Arellano	Hay suficiencia	Es aplicable

De acuerdo a según Hernández, et al. (2014), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Tabla 7.

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Ruiz (2002).

Como podemos observar, la tabla 7 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

La confiabilidad fue determinada mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue calculado mediante los resultados obtenidos tras la aplicación a una muestra piloto 20 docentes similares a la muestra de estudio. Para fijar la regla de valoración se consideró lo expuesto por Hernández, et al. (2010), quienes señalan que un coeficiente por arriba de 0,75 revela que el instrumento es confiable. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 8.

Coeficiente de fiabilidad de medición de las variables

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión Educativa	0,982	30
Clima Organizacional	0,983	30

Nota: Análisis estadístico SPSS.V.21(2018)

Puede observarse según los coeficientes de fiabilidad los resultados. podemos observar que fueron muy alta en razón a ello se pudo concluir que los cuestionarios antes mencionados tienen una muy alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo:

Se realizó una estadística descriptiva, el cual consiste en “organizar, concentrar, reducir y presentar (en forma gráfica) la información contenida en una muestra” (Elorza, 2000, p. 31). En la presente tesis se realiza mediante tablas y frecuencias, lo cual posibilitará observar el comportamiento de las variables en forma específica.

Análisis inferencial

La estadística inferencial se aplica en esta tesis por medio de las pruebas de hipótesis, en el cual “se establece una hipótesis con respecto al valor de las características de los parámetros con la información generada en una muestra. Si la evidencia no es consistente con la hipótesis propuesta, ésta se rechaza” (Elorza, 2000, p. 335)

Para esta finalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, dado que se contó con datos de tipo ordinal. Además, las variables son cualitativas o categóricas y es no paramétrica.

Los resultados que se obtengan después del procesamiento estadístico de los datos serán representados mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, para la interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente formula y tabla de valores.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 9.

Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Hernández, et al.(2014, p. 305).

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si, $p > 0.05$, entonces se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si, $p < 0.05$, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Todos estos cálculos fueron realizados con el programa estadístico SPSS v 21.

2.6. Aspectos éticos

Para el presente trabajo de investigación se contó con la autorización de los directivos y docentes de la institución educativa pública. "Luis Fabio Xammar", distrito de Santa María, además de la firma del consentimiento informado por parte de los encuestados, en donde prima los principios de confidencialidad,

voluntariedad e intimidad a la información prestada.

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación de los docentes de la institución educativa las cuales se procesaron de forma adecuada sin modificaciones, pues estos datos estuvieron cimentados y respondieron a los instrumentos aplicados.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Gestión educativa

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la gestión educativa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	24	19,5
	medio	88	71,5
	Alto	11	8,9
	Total	123	100,0

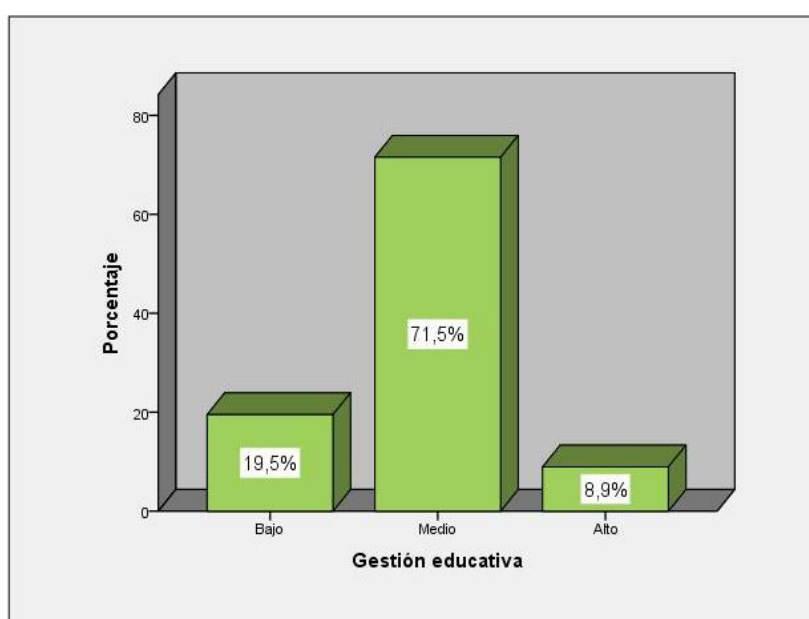


Figura 1. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la gestión educativa.

De la tabla 10 y figura 1, se observa que un 71,5% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel medio en la variable gestión educativa, mientras un 19,5% un nivel bajo y por otro lado un 8,9% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión organizacional de la gestión educativa.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	57	46,3
	Medio	55	44,7
	Alto	11	8,9
	Total	123	100,0

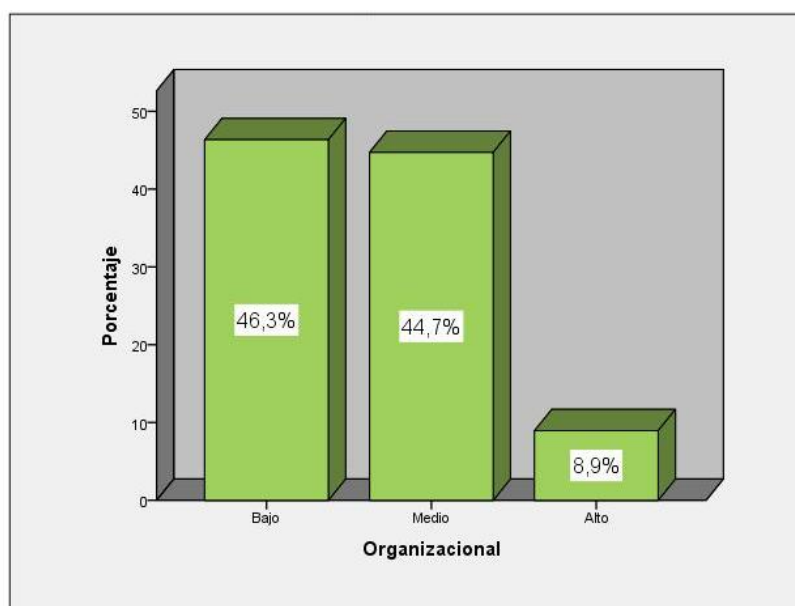


Figura 2. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la dimensión organizacional.

De la tabla 11 y figura 2, se observa que un 46.3% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel bajo en la dimensión organizacional, mientras un 44,7% un nivel medio y un 8,9% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión administrativa de la gestión educativa.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	16	13,0
	Medio	98	79,7
	Alto	9	7,3
	Total	123	100,0

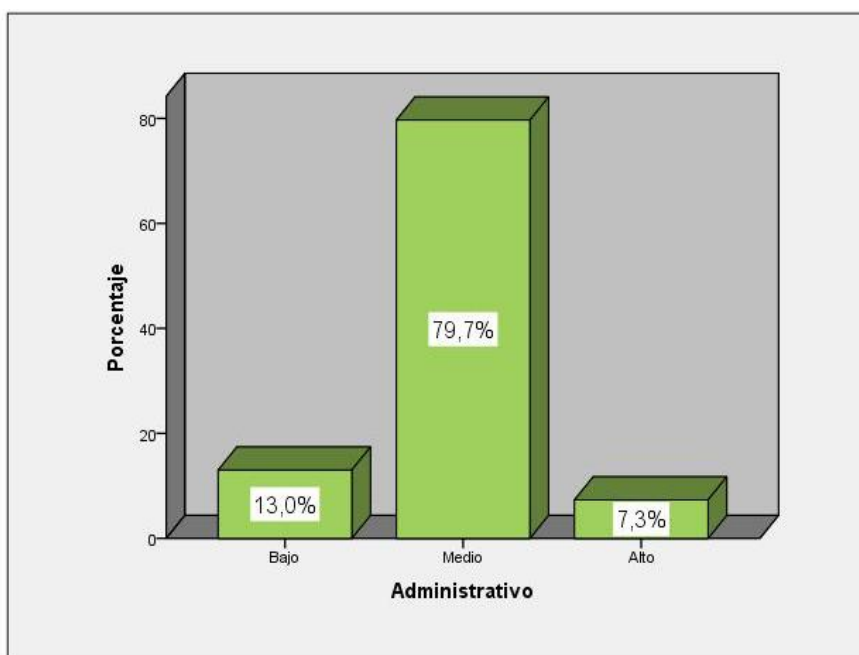


Figura3. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la dimensión administrativa.

De la tabla 12 y figura 3, se observa que un 79,7% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel medio en la dimensión administrativa, mientras un 13.0% un nivel bajo y por otro lado un 7,3% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión pedagogía didáctica de la gestión educativa.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	22	17,9
	Medio	89	72,4
	Alto	12	9,8
	Total	123	100,0

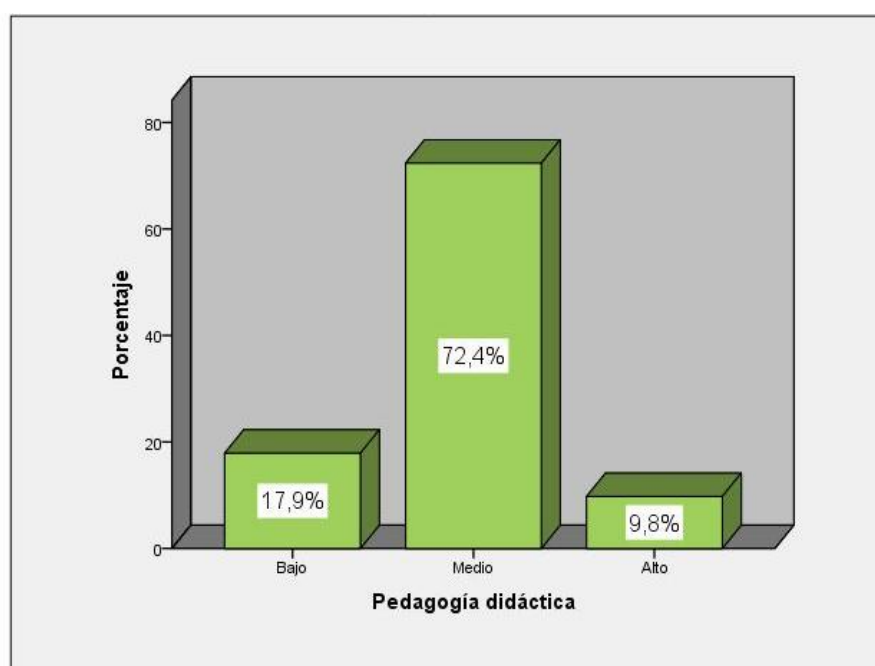


Figura 4. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre pedagogía didáctica.

De la tabla 13 y figura 4, se observa que un 72,4% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel medio en la dimensión pedagogía didáctica, mientras un 17,9% consiguieron un nivel bajo y por otro lado un 9,8% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión comunitaria de la gestión educativa.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	23	18,7
	Medio	68	55,3
	Alto	32	26,0
	Total	123	100,0

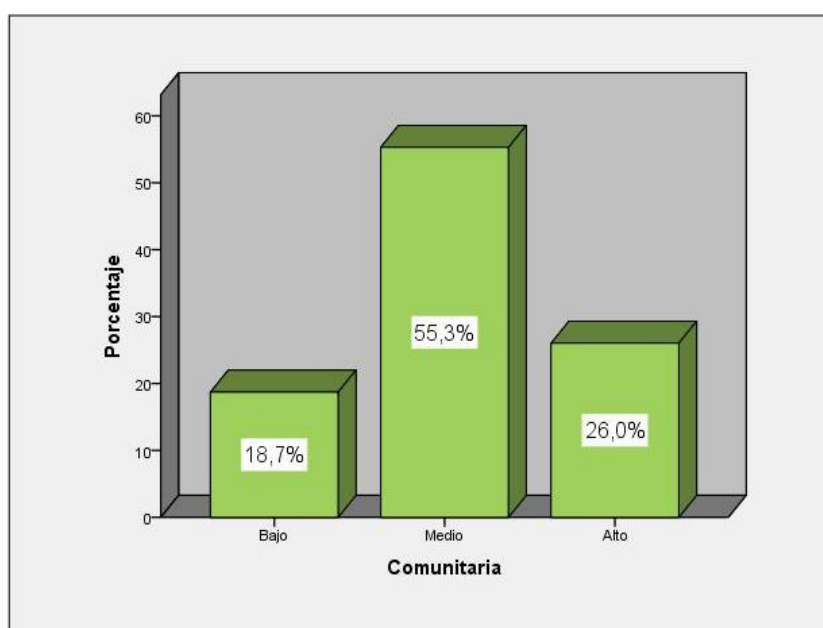


Figura5. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la dimensión comunitaria.

De la tabla 14 y figura 5, se observa que un 55,3% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel medio en la dimensión comunitaria, mientras un 26,0% un nivel alto y por otro lado un 18,7% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 15.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre el clima organizacional.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	21	17,1
	Medio	91	74,0
	Alto	11	8,9
	Total	123	100,0

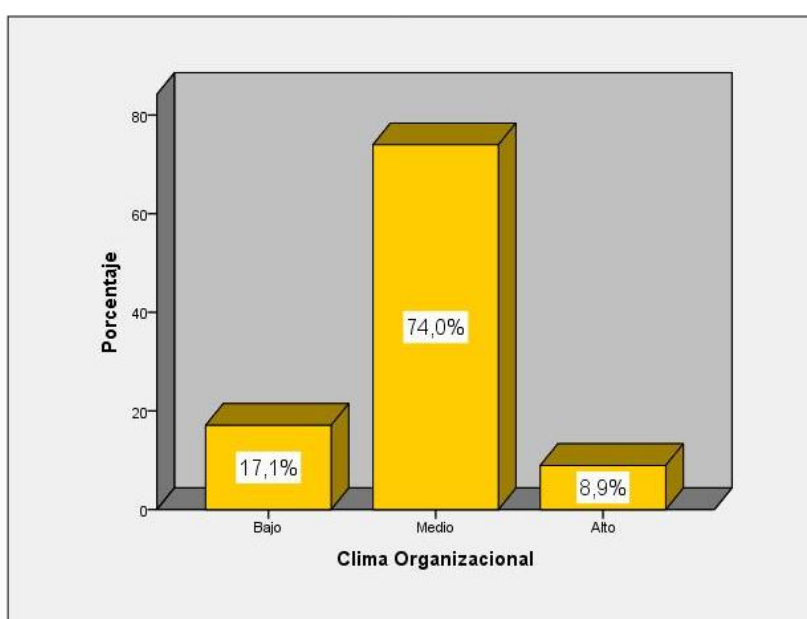


Figura 6. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre el clima organizacional.

De la tabla 15 y figura 6, se observa que un 74,0% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel medio en la variable clima organizacional, mientras un 17,1% un nivel bajo y por otro lado un 8,9% obtuvieron un nivel alto.

Tabla16.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión comunicación del clima organizacional.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	56	45,5
	Medio	56	45,5
	Alto	11	8,9
	Total	123	100,0

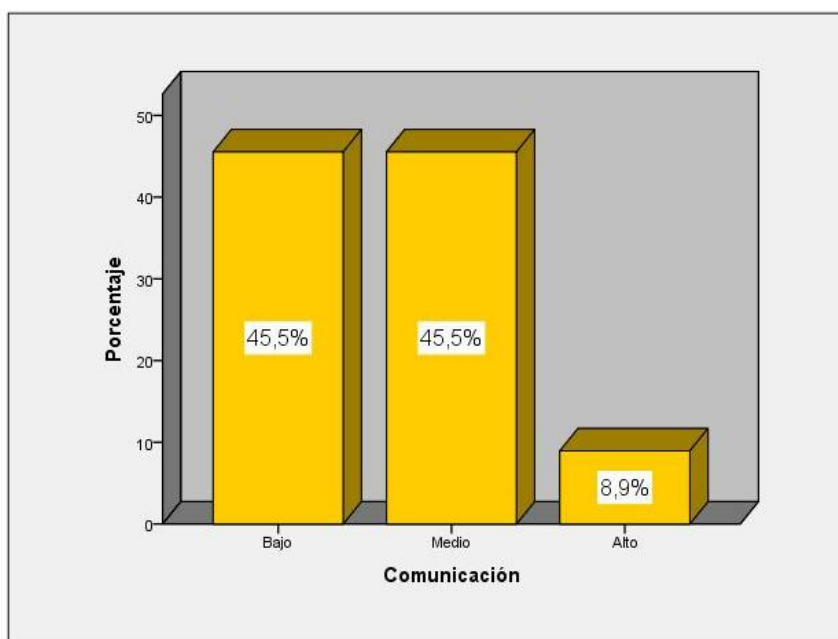


Figura 7. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la comunicación.

De la tabla 16 y figura 7, se observa que un 45,5% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel medio en la dimensión comunicación, mientras un 45,5% un nivel alto y por otro lado un 8,9% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla17.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión motivación del clima organizacional.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	22	17,9
	Medio	73	59,3
	Alto	28	22,8
	Total	123	100,0

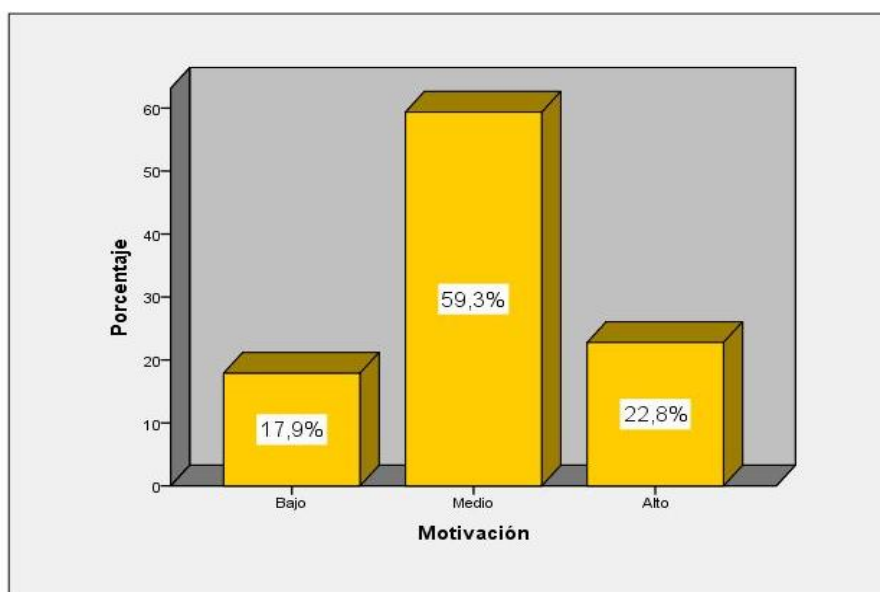


Figura8. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la dimensión motivación.

De la tabla 17 y figura 8, se observa que un 59,3% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel medio en la dimensión motivación, mientras un 22,8% consiguieron un nivel alto y por otro lado un 17,9% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 18.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión confianza del clima organizacional.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	23	18,7
	Medio	68	55,3
	Alto	32	26,0
	Total	123	100,0

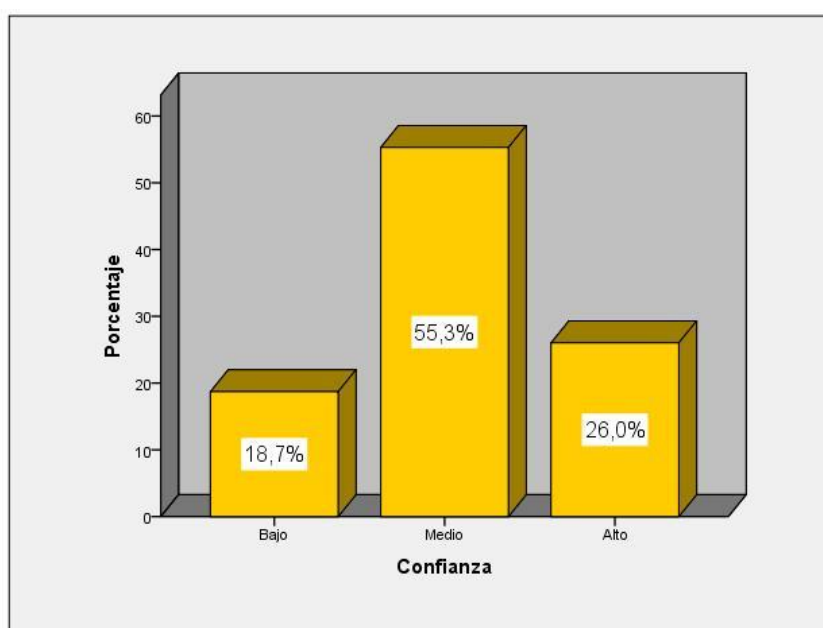


Figura9. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la confianza.

De la tabla 18 y figura 9, se observa que un 55,3% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel medio en la dimensión confianza, mientras un 26,0% un nivel alto y por otro lado un 17,9% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 19.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la dimensión participación del clima organizacional.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	23	18,7
	Medio	89	72,4
	Alto	11	8,9
	Total	123	100,0

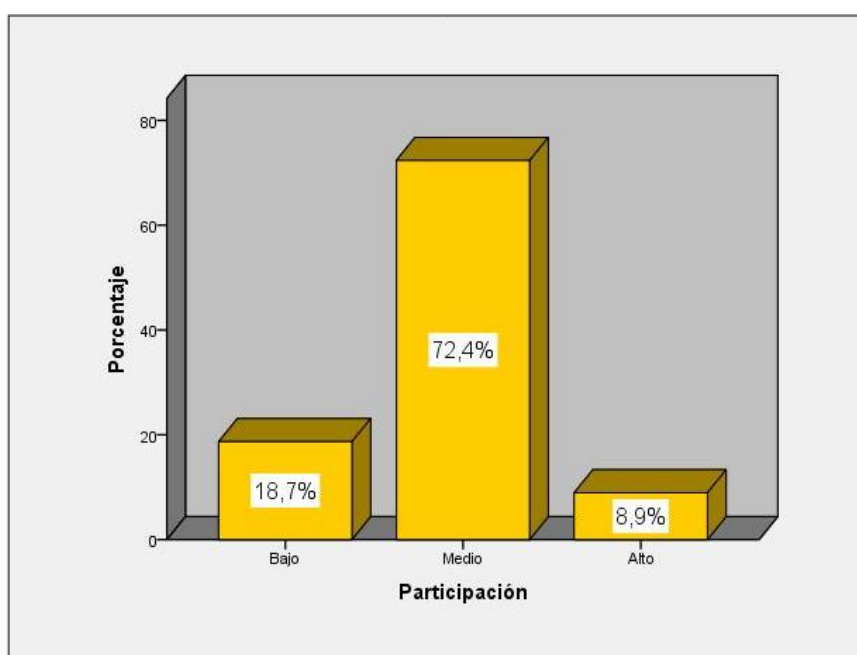


Figura10. Distribución porcentual de los docentes según su percepción de la dimensión participación.

De la tabla 19 y figura 10, se observa que un 72,4% de la población estudiada, los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel N°09 – Huaura 2018, presentan un nivel medio en la dimensión participación, mientras un 18,7% un nivel alto y por otro lado un 8,9% obtuvieron un nivel bajo.

3.3. Análisis de contingencia o tablas cruzadas

Tabla 20.

Análisis de contingencia entre la gestión educativa y el clima organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión educativa	Bajo	20 83,3%	4 16,7%	0 0,0%	24 100,0%
	Medio	1 1,1%	87 98,9%	0 0,0%	88 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	11 100,0%	11 100,0%
Total		21 17,1%	91 74,0%	11 8,9%	123 100,0%

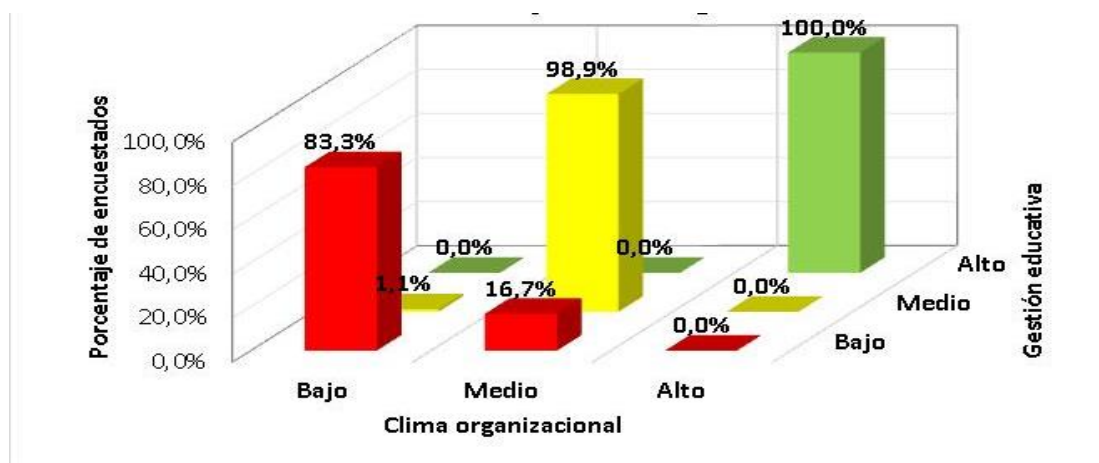


Figura 11. Distribución porcentual de los docentes según su percepción gestión educativa y clima organizacional.

En la tabla 20 y figura 11 se observa que de 24 encuestados que afirman que la gestión educativa es de un nivel bajo, el 83,3% afirman que tienen una baja el clima organizacional, de otro lado 88 encuestados que afirman que la gestión educativa es de un nivel medio, el 98,9% afirman que tienen un nivel medio en la clima organizacional y un 1,1% muestran un nivel bajo, asimismo de 11 encuestados que afirman que la gestión educativa es de un nivel alto, el 100,0% afirman que tienen un nivel alto en la clima organizacional.

Tabla 21.

Análisis de contingencia entre la dimensión organizacional y el clima organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Organizacional	Bajo	21 36,8%	36 63,2%	0 0,0%	57 100,0%
	Medio	0 0,0%	55 100,0%	0 0,0%	55 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	11 100,0%	11 100,0%
Total		21 17,1%	91 74,0%	11 8,9%	123 100,0%

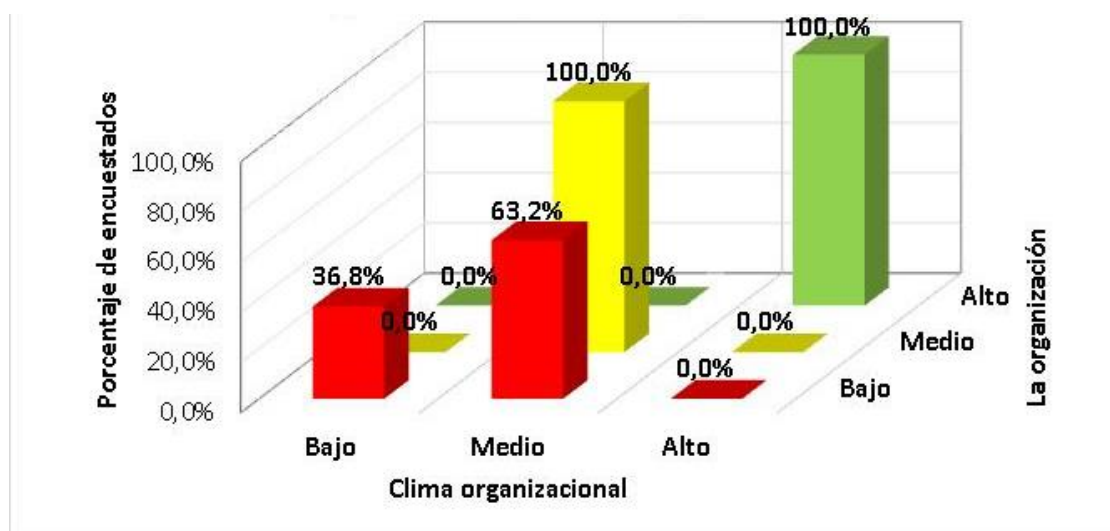


Figura 12. Distribución porcentual de los docentes según su percepción de la dimensión organizacional y clima organizacional.

En la tabla 21 y figura 12 se observa que de 57 encuestados que afirman que la organización es de un nivel bajo, el 63,2% afirman que tienen una medio en el clima organizacional y un 36,8% muestran un nivel bajo, de otro lado 55 encuestados que afirman que la organización es de un nivel medio, el 100,0% afirman que tienen un nivel medio en el clima organizacional, asimismo de 11 encuestados que afirman que la organización es de un nivel alto, el 100,0% afirman que tienen un nivel alto en el clima organizacional.

Tabla 22.

Análisis de contingencia entre la dimensión administrativa y el clima organizacional.

		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Administrativa	Bajo	12 75,0%	4 25,0%	0 0,0%	16 100,0%
	Medio	9 9,2%	87 88,8%	2 2,0%	98 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	9 100,0%	9 100,0%
Total		21 17,1%	91 74,0%	11 8,9%	123 100,0%

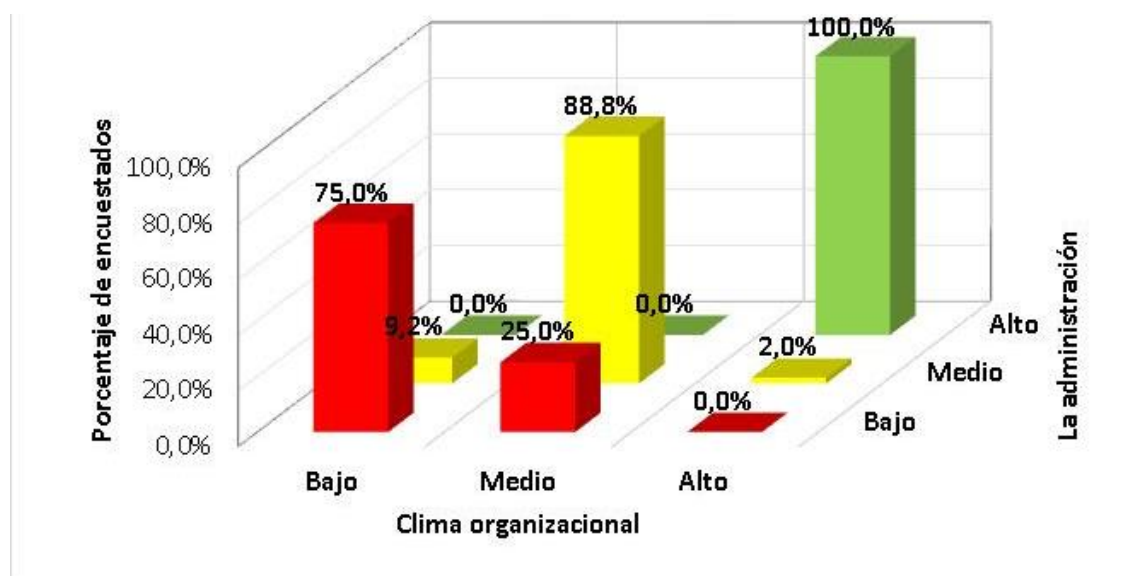


Figura 13. Distribución porcentual de los docentes según su percepción de la dimensión administrativa y clima organizacional.

En la tabla 22 y figura 13 se observa que de 16 encuestados que afirman que la dimensión administrativo es de un nivel bajo, el 75,0% afirman que tienen una bajo en el clima organizacional y un 25,0% muestran un nivel medio, por otro lado de 98 encuestados que afirman que la dimensión administrativa es de un nivel medio, el 88,8% afirman que tienen un nivel medio en la clima organizacional y un 9,2% muestran un nivel bajo, asimismo de 9 encuestados que afirman que la dimensión administrativo es de un nivel alto, el 100,0% afirman que tienen un nivel alto en la clima organizacional.

Tabla 23.

Análisis de contingencia entre la dimensión pedagogía didáctica y el clima organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Pedagogía didáctica	Bajo	21 95,5%	1 4,5%	0 0,0%	22 100,0%
	Medio	0 0,0%	89 100,0%	0 0,0%	89 100,0%
	Alto	0 0,0%	1 8,3%	11 91,7%	12 100,0%
Total		21 17,1%	91 74,0%	11 8,9%	123 100,0%

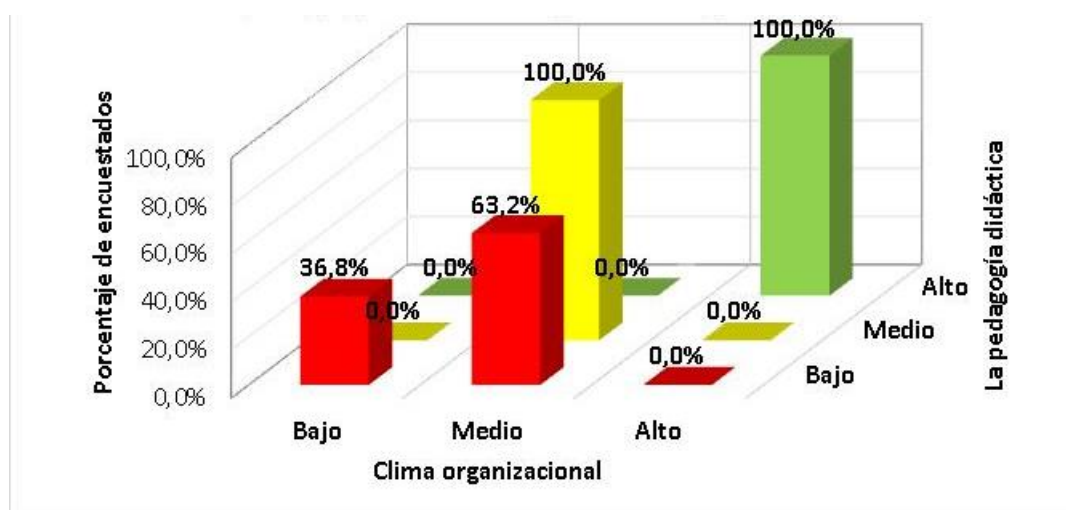


Figura 14. Distribución porcentual de los docentes según su percepción de la dimensión pedagogía didáctica y clima organizacional.

En la tabla 23 y figura 14 se observa que de 22 encuestados que afirman que la pedagogía didáctica es de un nivel bajo, el 95,5% afirman que tienen un nivel bajo en el clima organizacional y un 4,5% muestran un nivel medio, por otro lado de 89 encuestados que afirman que la pedagogía didáctica es de un nivel medio, el 100,0% afirman que tienen un nivel medio en la clima organizacional, asimismo de 12 encuestados que afirman que la pedagogía didáctica es de un nivel alto, el 91,7% afirman que tienen un nivel alto en la clima organizacional y un 8,3% muestran un nivel medio.

Tabla 24.

Análisis de contingencia entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Comunitaria	Bajo	21 91,3%	2 8,7%	0 0,0%	23 100,0%
	Medio	0 0,0%	68 100,0%	0 0,0%	68 100,0%
	Alto	0 0,0%	21 65,6%	11 34,4%	32 100,0%
Total		21 17,1%	91 74,0%	11 8,9%	123 100,0%

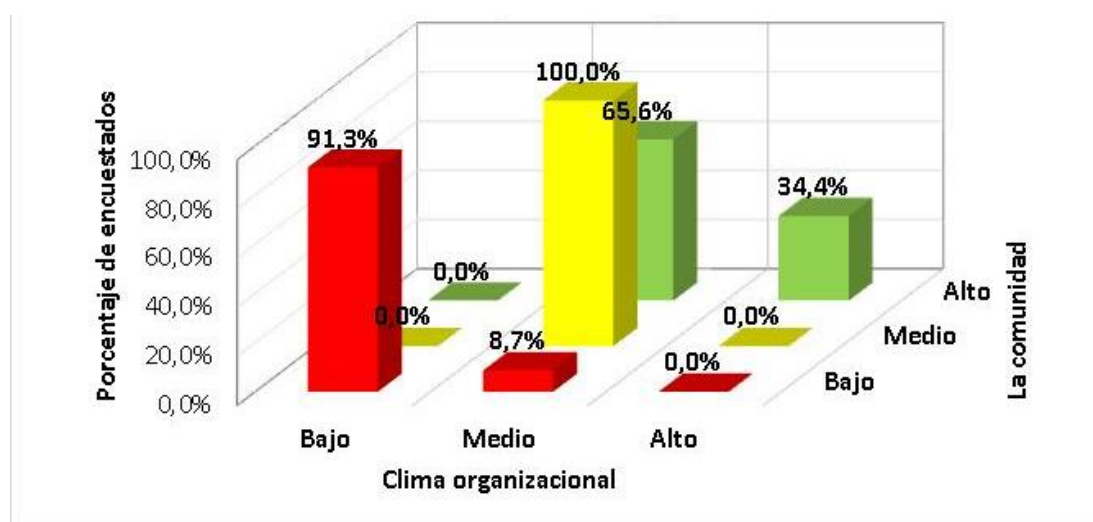


Figura 15. Distribución porcentual de los docentes según su percepción de la dimensión comunitaria y clima organizacional.

En la tabla 24 y figura 15 se observa que de 23 encuestados que afirman que la comunidad es de un nivel bajo, el 91,3% afirman que tienen un bajo en el clima organizacional y un 8,7% muestran un nivel medio, por otro lado de 68 encuestados que afirman que la dimensión comunitaria es de un nivel medio, el 100,0% afirman que tienen un nivel medio en la clima organizacional, asimismo de 32 encuestados que afirman que la comunidad es de un nivel alto, el 65,6% afirman que tienen un nivel medio en la clima organizacional y un 34,4% muestran un nivel alto.

3.2.3 Análisis inferencial o prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La gestión educativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

H₁: La gestión educativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

Tabla 25.

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión educativa y clima organizacional.

		Gestión educativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,890**
		N	123
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,890**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	123

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 25, el p- valor=0.000 es inferior al nivel de significancia ($p < .05$) por ello se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alternativa H₁ con lo cual podemos concluir que existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0.890** esto nos indica que ambas variables presentan una correlación Correlacion positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 1

H₀: La dimensión organizacional no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

H₁: La dimensión organizacional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

Tabla 26.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión organizacional y el clima organizacional.

			Organizacion al	Clima Organizacion al
Rho de Spearman	Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 26, el p-valor=0.000 es inferior al nivel de significancia ($p < .05$) por ello se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alternativa H₁ con lo cual podemos concluir que existe relación significativa entre la dimensión organizacional y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0.724** esto nos indica que la dimensión y presentan una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 2

H₀: La dimensión administrativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

H₁: La dimensión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

Tabla 27.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión administrativa y el clima organizacional.

		Clima Organizacional	
		Administrativo	
Rho de Spearman	Administrativo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,694**
		N	,000
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	123
		Sig. (bilateral)	123
		N	,694**
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,123

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 27, el p-valor=0.000 es inferior al nivel de significancia ($p < .05$) por ello se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 con lo cual podemos concluir que existe relación significativa entre la dimensión organizacional y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0.694** esto nos indica que la dimensión y la variable presentan una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 3

H₀: La dimensión pedagogía didáctica no se relaciona significativamente con el clima en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

H₁: La dimensión pedagogía didáctica se relaciona significativamente con el clima organizacional en la en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

Tabla 28.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión pedagogía didáctica y el clima organizacional.

		Pedagogía didáctica	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Pedagogía didáctica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,846**
		N	,000
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	123
		Sig. (bilateral)	,846**
		N	,000

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 28, el p-valor=0.000 es inferior al nivel de significancia ($p < .05$) por ello se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alternativa H₁ con lo cual podemos concluir que existe relación significativa entre la dimensión pedagogía didáctica y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 846** esto nos indica que la dimensión y la variable presentan una correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 4

H₀: La dimensión comunitaria no se relaciona significativamente con el clima organizacional Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

H₁: La dimensión comunitaria se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

Tabla 29.

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional.

		Clima Organizacional	
Rho de Spearman	Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,909**
		N	123
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,909**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	123

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 29, el p- valor=0.000 es inferior al nivel de significancia ($p < .05$) por ello se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alternativa H₁ con lo cual podemos concluir que existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 909** esto nos indica que la dimensión y la variable presentan una correlación positiva muy fuerte.

IV. Discusión

En referencia a la hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.890, con un nivel de significancia de 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la variable gestión educativa estuvieron en un nivel medio de (71.5%) y la variable clima organizacional estuvieron en un nivel bajo (74%). Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Pérez (2014), en su tesis titulada *Clima organizacional y gestión Institucional en las instituciones educativas de la Red N°09 del distrito de Ate*. se concluyó que hay una relación significativa entre la variable 1 y la variable 2 de 0,875, asimismo, dicha información se sustenta con la existencia de modelos de gestión, entendiendo que ello resulta de la organización de una propuesta del directivo en sentido amplio, y del ajuste más o menos logrado con el resto de la institución. Es decir, resultan de la lógica de los actores institucionales y de las características particulares de la institución con el resto de la institución. (Según Frigerio., Poggi., y Tiramonti, (1999)

Según Martín (1999) refirió que el clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos, de gestión, innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema (p.104).

En cuanto a la primera hipótesis se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue de 0.724 con un nivel de significancia 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión organizacional de la variable gestión educativa estuvieron en un nivel bajo de (46,3%) Estos datos guardan relación con el trabajo previo internacional Contreras y Jiménez (2016) realizaron una investigación denominada: *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca*. Lineamientos Básicos para su Intervención. Los resultados permitieron demostrar que el colegio tubo ciertas dificultades con el liderazgo y algunos problemas con el clima organizacional y que deberían ser tomados en cuenta de forma urgente, la comunidad educativa se siente inconforme con la manera de ejercer el liderazgo ya que esto genera una

baja en el clima organizacional. dicha información se sustenta con Según Schein (1988) específico que la organización sería la coordinación sensata y racional de las actividades de un conjunto de ciudadanos que quieren conseguir una meta y objetivo común, mediante la distribución de responsabilidades, trabajo en equipo y compromiso de sus líderes (p.6).

En referencia a la segunda hipótesis se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue de 0.694, con un nivel de significancia 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión administrativa de la variable gestión educativa estuvieron en un nivel bajo de (79,7%). Estos datos guardan relación con el trabajo de previo nacional de Palomino (2017) realizó una investigación referida a la: *Gestión educativa y clima laboral de la Institución Educativa Parroquial "Nuestra Señora de Montserrat"*. los resultados permitieron demostrar que la gestión educativa se relaciona directamente con el clima laboral con la obtención de un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = ,670$) y un p-valor igual a 0,000. dicha información se sustenta con Chiavenato (2006) define lo administrativo como la conducción equitativa de las tareas de una organización, con o sin ánimo de beneficiarse. Ello implica la planeación, la organización y estructura, la dirección y el control de todos los equipos de trabajos diferenciados, que se ejecuten en una organización (p.5).

En referencia a la tercera hipótesis se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue de 0.846 con un nivel de significancia 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión pedagogía didáctica de la variable gestión educativa estuvieron en un nivel medio de (72.4%). Estos datos guardan relación con el trabajo previo internacional Ortiz (2014) en su tesis titulada *El Liderazgo Pedagógicos en los Procesos de Gestión Educativa, en los Centros de Educación Básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. Asi mismo, dicha información se sustenta con Escudero (1980) persiste que el proceso de enseñanza aprendizaje, es un área especializada que tiene por finalidad la organización y orientación de situaciones de enseñanza aprendizaje de carácter

pedagógico, inclinado a la educación del individuo en fuerte dependencia de su educación integral (p.117).

En referencia a la cuarta hipótesis se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.909, con un nivel de significancia del 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión comunitaria de la variable gestión educativa estuvieron en un nivel medio de (55,3%). Estos datos guardan relación con el trabajo de previo de Tinco (2016) realizó una investigación referida a la: *Gestión Educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*, Así mismo, dicha información se sustenta con Durston (1999) El vínculo entre la comunidad activa en la gestión de la institución educativa rural y urbana y el buen desempeño en el logro de la igualdad educativa no es inmediatamente claro. Sin embargo, los programas direccionados a mejorar el bienestar de la población rural sólo son efectivos cuando los beneficiarios participan en la toma de decisiones (p. 63).

V. Conclusiones

- Primera:** De acuerdo al objetivo general se comprobó que la gestión educativa está relacionada directamente con el clima organizacional, según la correlación Rho de Spearman de 0.890 representando una correlación positiva muy fuerte entre las variables y además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre gestión educativa y el clima organizacional.
- Segunda:** De acuerdo al objetivo específico 1, se comprobó que la organización está relacionado directamente con el clima organizacional, según la correlación Rho de Spearman de 0.724 representando una correlación positiva considerable entre las variables y además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre organización y clima organizacional.
- Tercera** De acuerdo al objetivo específico 2, se comprobó que la dimensión administrativa está relacionado directamente con el clima organizacional, según la correlación Rho de Spearman de 0,694 representando una correlación positiva considerabl entre la dimensión y la variable y además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión administrativa y clima organizacional.
- Cuarta:** De acuerdo al objetivo específico 3, se comprobó que la dimensión pedagogía didáctica está relacionado directamente, con el clima organizacional, según la correlación Rho de Spearman de 0,846 representando una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable , además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión pedagogía didáctica y clima organizacional.

Quinta: De acuerdo al objetivo específico 4, se comprobó que la dimensión comunitaria está relacionado directamente, con el clima organizacional, según la correlación Rho de Spearman de 0,902 representando una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable , además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y clima organizacional.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a los directivos de la institución educativa pública Luis Fabio Xammar Jurado planificar en forma oportuna sus planes y programas institucionales para propiciar un adecuado clima organizacional con la intención de integrar a los docentes y que se sientan motivados y valorados para que puedan mantener la satisfacción al desempeñar su trabajo y que sienta el compromiso consigo mismo y con la institución educativa.
- Segunda:** Se recomienda a los directivos de la institución educativa priorizar el uso de los recursos educativos, para garantizar las demandas y necesidades del personal docente y también para los estudiantes, para ello se debe percibir un ambiente de respeto y buenas relaciones interpersonales y propiciar el cumplimiento de los acuerdos y normas de la institución.
- Tercera:** Se recomienda programar talleres pedagógicos, jornadas de reflexión, comisiones de trabajo y reuniones ordinarias en la institución educativa organizados por los directivos para que los docentes participen y se integren a las comisiones de gestión pedagógica.
- Cuarta:** Se recomienda la participación de los directivos y docentes en las diferentes actividades de institución educativa respetando los protocolos de convivencias y dar buen trato a los padres de familia y todos los que conforman la comunidad educativa respondiendo al trabajo en equipo evidenciando un clima de mejora continua entre ellos.
- Quinta:** Se recomienda una comunicación cordial y de cooperación en el entorno educativo para ello su participación debe ser activa entre los directivos, docentes y la comunidad para lograr su integración.

VII. Referencias

- Abraham, M. y Rojas, A. (1997). Educación e Investigación y Desarrollo en América Latina: Los últimos treinta años. *Revista de Educación*, 31(2), 29-43.
- Abrahamsson, B. (1993). *The Logic of Organizations*. London: Sage. Recuperado de [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Abrahamsson,+B.+\(1993\).The+Logic+of+Organizations.+London:+Sage&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Abrahamsson,+B.+(1993).The+Logic+of+Organizations.+London:+Sage&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar).
- Alvarez, L. (1995). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuaderno de administración/ universidad del valle / N° 42*.
- Amarante, A. (2000). *Gestión Directiva*. (2da. ed.). Argentina: Magisterio del Río de la Plata.
- Arana, M. (1998). *Principios y Procesos de la Gestión Educativa*. San Marcos Lima.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Shalom.
- Beltrán, F. (2007). Política versus gestión escolar. *Revista Novedades Educativas*, 18, Santander.
- Betancourt, E. (2002). La gestión educativa: de la formación docente en la educación superior en Colombia. Hacia la optimización. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>.
- Botero, C. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana educación, 49 (2).
- Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Barcelona: Trillas.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editores San Marcos.
- Chacón, M. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20 (2), 156.
- Chalco (2015) *Relación entre la Gestión Educativa y el Clima Institucional en la I.E. N°1226, Sol de Vitarte, Ugel 06, ATE. (Tesis maestría). Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.*
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. D.F., México: McGraw-Hi.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración* México D. F.: McGraw-Hill. Interamericana.
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca*. Lineamientos Básicos para su Intervención. (Tesis maestría). Universidad Del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de D.C. <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/529825302016.pdf?sequence=9>.
- Cornu, L. (1999). *La confianza en las relaciones pedagógicas*: Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Correa, A., y Álvarez, A. (2010). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Covey, S. y Merrill R, (2007). *“El Factor Confianza”*. España: Ed. Paidós
- Duarte, E. (2003). Por una epistemología da comunicação. *São Paulo, XXVI*, pp 26-27.
- Durston, J. (1999). Participación Comunitaria y Legislación en el Salvador. Análisis de la Legislación Identificada *Revista Electrónica Educare, XII*, pp. 25-33.
- Effio, P. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Elorza, H. (2000). Estadística para ciencias sociales y del comportamiento. México
- Escudero, J. (1980). Modelos didácticos. Planificación sistemática y autogestión educativa. Barcelona, España: Oikos-tau
- Farfán, J. (2015). *Gestión y calidad educativa*. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos106/sobre-gestion-educativa/sobre-gestion-educativa.shtml>.
- Fernández, C. (1991). Comunicación clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. *Revista*, Bogotá, Colombia ,6(13),9-36.

- Frigerio, G., Poggi, M., y Tiramonti, G., (1992). *Elementos para su gestión*. Recuperado de: https://tamawasilcov.files.wordpress.com/2014/06/las_instituciones_educativas-_cara_y_ceca_-_frigerio.pdf.
- Frigerio, G., Poggi, M., y Tiramonti, G., (1999). Algunas consideraciones sobre la gestión educativa Revista, educación, formación e investigación, (2)3, ISSN 2422-5975.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos.
- García, G. (2014). *Clima Organizacional y su relación con Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay -2013*. (Tesis maestría). Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Perú.
- Geilfus, F. (1997). El estudio de la cultura de participación, aproximación a la demarcación del concepto. Revista Electrónica en América Latina. Recuperado de: http://www.razonypalabra.org.mx/N/N80/M80/07_DuenasGarcia_M80.pdf
- Goldhaber, G. (1984). Comunicación clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. Revista, Bogotá, Colombia ,6(13),9-36.
- Gómez, L. y Macedo, J. (2011). *Hacia una mejor calidad educativa peruana en el siglo XXI. Investigación Educativa*, 14(26),39-49.
- Goncalves, A. (1997). *Concepto de Clima Organizacional: Estudiodeclima*.
- Gonzales, J. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ecimed
- González, M. (2007). *Organización y Gestión de Centros Escolares*. Dimensiones y procesos. España: Editorial. Pearson Prentice Hall.
- Hellriegel, D.; Jackson. E; y Slocum W. (2002). Aprendizaje organizacional y competencias directivas, un modelo para su desarrollo. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa* ISSN 2007-8412.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6°. ed.). México: Mc Graw-Hill Educación.

- Hidalgo, J. (2015). *Las funciones de la administración según Peter Drucker*. Recuperado de: <https://marcandoanálisis.com/2015/05/05/las-funciones-de-la-administracion-segun-peter-drucker/>.
- Katz, D. y Kahn, R. (1990). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Revista Científica de América Latina*, N° 5.
- León, A. (1985). *Organización y administración: un enfoque de sistemas*. Lima: Editorial Norma.
- López, E. (2007). El estudio de la cultura de participación, aproximación a la demarcación del concepto. *Revista Científica de América Latina*, 17(80).
- Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de educación*. Barcelona: CEAC.
- Martín, B. (1999). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Revista Educar*, 27, 103-117.
- Mayer, R., Davis, J. y Schoorman, F (1995). Un Modelo Integrador De Confianza Organizacional. *Revista The Academy of Management*, 20(3), 709–734.
- Méndez, C. (2006). *Metodología*. (4° ed.). México: Limusa
- Muñoz, I. (2011). *Metodología de investigación*. Valencia, España: Mc Graw Hill.
- Murillo, J., y Roman, M. (2011). *Familia-escuela-comunidad*. México: Juan Pablos.
- Ortiz, A. (2014). *El Liderazgo Pedagógicos en los Procesos de Gestión Educativa, en los Centros de Educación Básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. (Tesis maestría). Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”, Honduras. Recuperado de: [file:///C:/Users/WINDOWS%2010/Downloads/el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemecia-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-municipio-del-distrito-central%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/WINDOWS%2010/Downloads/el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemecia-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-municipio-del-distrito-central%20(4).pdf).
- Palomino, C. (2017). *Gestión educativa y clima laboral de la Institución Educativa Parroquial "Nuestra Señora de Montserrat"*. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Pérez, F. (2014). *Clima organizacional y gestión Institucional en las instituciones educativas de la Red N°09 del distrito de Ate*. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Pérez, I. (2017). *La motivación para ser docente*. Master en Gestion Educativa: EOI.
- Polanco, C. (2014). *El Clima y la Satisfacción Laboral en los (las) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de empresas(INTAE) de la Ciudad de San Pedro Sula, Cortes*. (Tesis maestría). Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”, Honduras. Recuperado de: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes/>.
- Posner, G. (1998). *Análisis de Currículo*. Bogotá, Colombia: MCGRAW-HILL.
- Riffo, H. (2014). *“Gestión educativa y Resultados Académicos en Escuelas municipales”*. (Tesis maestría). Universidad Automa. Barcelona. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/record/127772>.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de la administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. (6ª ed). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (1999). La Motivación. Recuperado de: <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>.
- Robbins, S. (2004). *Concepto de Clima Organizacional*, (10ma.ed). Guadalajara, México: Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, (1) 25.
- Rubio, E. (2004). Reglas de oro de un buen clima laboral. Recuperado de: <https://www.quieroapuntes.com/reglas-de-oro-de-un-buen-clima-laboral-elena-rubio.html>.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: CIDEG
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Colombia: Plaza & Janes Editores. P.

- Tinco, S. (2016). *Gestión Educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*. (Tesis maestría). Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Torres, Z. (2015). *Teoría administrativa en educación*. (2da. ed.). México: Patria.
- UNESCO (2011). *Manual para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Grafico S.A.C.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos de la Facultad Regional multidisciplinaria* (Tesis maestría) universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua. recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>.

Anexos

Anexo 1: Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión Educativa y Clima Organizacional en la
Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar
Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018.**

Zoila Elena García Requena
Zoila-22@hotmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018; siendo de diseño no experimental, correlacional; la población estuvo conformada por 123 docentes; el resultado indicó que: existe relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en la institución educativa pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,890**, interpretándose como una correlación positiva muy fuerte entre las variables, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión educativa, organizacional, administrativa, pedagogía didáctica, comunitaria, clima organizacional, comunicación, motivación, confianza, participación

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between educational management and the organizational climate in the public education institution “Luis Fabio Xammar” Ugel 09 - Huaura 2018, being non-experimental, correlational design; the population was made up of 123 teachers; the result indicated that: there is a relationship educational management and the organizational climate in the public education institution “Luis Fabio Xammar” Ugel 09 - Huaura 2018; we obtained a correlation coefficient of Spearman's Rho = 0.890 **, interpreted as a positive correlation very strong between the variables, with a $p = 0.000$ ($p < 0.05$), rejecting the null hypothesis.

Keywords: Educational management, organizational, administrative, pedagogical didactic, community, organizational climate, communication, motivation, trust, participation.

Introducción

La controversia educativa ha adquirido importancia en América Latina y el Caribe, en donde las nuevas inclinaciones en el marco de la Globalización y la sociedad han agudizado las relaciones entre docentes, estudiantes y los conocimientos, socioeconómicos y las brechas del desarrollo que a través de la historia han separado de los países y las regiones desarrolladas (Abraham y Rojas, 1997). En la década del 2000 abrieron nuevos espacios para el proceso de evolución cambio y crecimiento de la educación, dando relevancia a la formación inicial y en servicio de los formadores educativos y gerentes de la educación, tendrán una mayor posibilidad de adecuarse a la realidad y de responder a problemas que existen.

En la Institución Educativa Luis Fabio Xammar Jurado del distrito de Santa María Ugel 09–Huaura, se ha observado que existe un clima organizacional poco agradable debido a una escasa comunicación, esto genera malestar entre los docentes no toman interés en participar y apoyar. Algunos docentes no están de acuerdo con la gestión de los directivos y en reuniones se dedican a criticar la labor del directivo creando un ambiente con falta de motivación en el personal docente.

Antecedentes del problema

Se investigó varias tesis para ser considerados como antecedentes, los más relevantes fueron: Antecedentes internacional Contreras y Jiménez (2016) realizaron una investigación denominada: *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca*. Su finalidad fue determinar la relación entre el liderazgo y clima institucional. El autor evidenció dificultades con el liderazgo y algunos problemas con el clima organizacional que deberían ser tomados en cuenta de forma urgente, la comunidad educativa se siente inconforme con la manera de ejercer el liderazgo ya que esto genera una baja en el clima organizacional.

En los antecedentes nacionales relevantes se citó Pérez (2014) en sus tesis tituladas: *Clima organizacional y gestión Institucional en las instituciones educativas de la Red N°09* Esta investigación tuvo como finalidad buscar la

relaciona de ambas variables, *del distrito de Ate*. Esta investigación la parte representativa de la población fueron los docentes, lo cual se tuvo que realizar un estudio descriptivo para ver el grado de vínculo que existe entre ambas variables.

En el marco teórico las variables consideradas para la investigación:

La primera variable: Existen diferentes modelos de gestión, entendiendo que ello resulta de la organización de una propuesta del directivo en sentido amplio, y del ajuste más o menos logrado con el resto de la institución. Es decir, resultan de la lógica de los actores institucionales y de las características particulares de la institución con el resto de la institución. (Según Frigerio., Poggi., y Tiramonti, (1999)

Según lo anterior la gestión educativa debe ser dirigida por una persona con criterio y decir las cosas claras y llevarse bien con todos los equipos de trabajo tanto en lo administrativo, haciendo uso de los recursos educativos y financiero demostrando un buen manejo de los recursos económicos, en lo comunitario debe tener una participación activa en el entorno de su localidad.

La segunda variable: Clima organizacional.

Según Martín (1999) refirió que el clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos, de gestión, innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, esto es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema (p.104).

Problema

Se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09-Huaura 2018 ?

Objetivo

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018.

Método

El diseño utilizado fue no experimental, tipo de estudio básico, la población estuvo conformada por 123 docentes. Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión educativa: autor Behar, 2008 (p. 64). Administración individual con una duración aproximada de 30 minutos y la estructura está constituida por 30 ítems.

Ficha técnica del cuestionario sobre el clima organizacional: autor Behar, 2008 (p. 64). Administración individual con una duración aproximada de 30 minutos y la estructura está constituida por 30 ítems, la validez de ambos instrumentos se dio mediante el juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto y usando el estadístico de alpha de Cronbach se obtuvo que para la variable gestión educativa fue de 0,982 y para el cuestionario sobre el clima organizacional fue de, 0,983. Los resultados de la contratación de la hipótesis general, e hipótesis específicas se presentan redactados, se utilizó en cada caso la prueba estadística Rho de Spearman para medir la correlación entre variable. Asimismo, se respetó la autoría de la información bibliográfica.

Resultados

Se pudo apreciar que, como muestran las tablas en la variable gestión educativa el 71,5% sostiene que está en un nivel medio, mientras que en la variable clima organizacional el mayor porcentaje el 74,0% considera que existe un nivel medio.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la gestión educativa

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	24	19,5
	medio	88	71,5
	Alto	11	8,9
	Total	123	100,0

Tabla 15.

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre el clima organizacional.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	21	17,1
	Medio	91	74,0
	Alto	11	8,9
	Total	123	100,0

Como se muestra en la tabla 25, el p- valor=0.000 es inferior al nivel de significancia ($p<.05$) por ello se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 con lo cual podemos concluir que existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0.890** esto nos indica que ambas variables presentan una correlación Correlacion positiva muy fuerte.

Tabla 25

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Gestión educativa y clima organizacional.

			Gestión educativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

Luego del procesamiento de la base de datos y su respectivo análisis se pudo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018, al observarse que el dato estadístico en este nivel de correlación Rho de Spearman = 0.890, con un nivel de significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Para ello la presente investigación presenta semejanza con la investigación de:

El trabajo previo nacional Pérez (2014), en su tesis titulada *Clima organizacional y gestión Institucional en las instituciones educativas de la Red N°09 del distrito de Ate*. se concluyó que hay una relación significativa entre la variable 1 y la variable 2 de 0,875 puntos, asimismo, dicha información se sustenta con Botero (2009) definió la gestión como un conjunto de procesos, toma de decisiones y realización de actividades que posibilitan aplicar las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación (p.4). Al respecto Katz y Kahn (1990) definen al clima organizacional como la que refleja la historia de las luchas internas y externas, los tipos de personas que la organización mantiene; sus propios procedimientos laborales, las formas de comunicación y cómo ejerce el liderazgo, con un fin determinado (p.77).

Referencias:

- Abraham, M. y Rojas, A. (1997). Educación e Investigación y Desarrollo en América Latina: Los últimos treinta años. *Revista de Educación*, 31(2), 29-43.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Shalom.
- Botero, C. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. *Revista Iberoamericana educación*, 49 (2).
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca*. Lineamientos Básicos para su Intervención. (Tesis maestría). Universidad Del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de D.C. <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/529825302016.pdf?sequence=9>.

- Correa, A., y Álvarez, A. (2010). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Martín, B. (1999).Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Recuperado de:
file:///C:/Users/WINDOWS%2010/Downloads/20736 -20660-1-PB%20(8).pdf.
- Pérez, I. (2017). *La motivación para ser docente*. Master en Gestion Educativa: EOI.
- Katz, D. y kahn, R. (1990). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. Revista Científica de América Latina, N° 5.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Zoila Elena García Requena, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Administración en la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 15721072, con el artículo titulado **Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 22 de Diciembre del 2018

Zoila Elena García Requena
DNI:15721072

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título del problema: Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018.

Autor: Br. Zoila Elena GARCIA REQUENA

VARIABLES							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable 1:Gestión Educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018?	Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018.	Hipótesis general: La gestión educativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018.	Organizacional	• Organiza y planifica.	1al 5	Siempre (5)	Nivel bajo: (10– 22)
Problemas Específicos: Problema específico 1. ¿Qué relación existe entre organizacional y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018?	Objetivo específico 1. Determinar la relación entre organizacional y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018.	Hipótesis específica 1. La organización se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018.		• Tomar decisiones.	6 al10.	Casi siempre (4)	Nivel medio: (23 -35)
			Administrativa	• Uso de los recursos educativos.	11 al 15.	A veces (3)	Nivel bajo: (11 – 25)
				• Supervisión de las funciones.	16 al 21	Casi Nunca (2)	Nivel medio: (26 -40)
Problema específico 2. ¿Qué relación existe entre la administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018?	Objetivo específico 2. Determinar la relación entre la administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018.	Hipótesis específica 2. La administración se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado “, Ugel 09- Huaura 2018.	Pedagogía didáctica	• Practicas pedagógicas	22 al 23	Nunca (1)	Nivel alto: (41 -56)
			Comunitaria	• Desarrollo profesional	24 al 26.	Nivel bajo: (5 – 11)	
				• Relación de la escuela y comunidad.	27al 28	Nivel medio: (12 -28)	
				• Participación activa de comunidad educativa	29 al 30		Nivel alto: (19 -25)
							Nivel bajo: (4– 8)
							Nivel medio: (9-13)
							Nivel alto: (14 -20)

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre la pedagogía didáctica y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018?

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre la pedagogía didáctica y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

Hipótesis específico 3.

La pedagogía didáctica se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre la comunitaria y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018?

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre la comunitaria y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

Hipótesis específico 4.

La comunitaria se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09-Huaura 2018.

Variable 2: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Traslado de información Respeto Aceptación 	1 al 3	Siempre (5)	Nivel bajo: (8 -18)
		4 5 al 8	Casi siempre (4)	Nivel medio: (19 -29) Nivel alto: (30 -40)
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento Prestigio 	9 10 al 13	A veces (3)	
Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Autonomía Confianza Sinceridad 	14 al 15	Casi Nunca (2)	Nivel bajo: (7 – 15) Nivel medio: (16 -24) Nivel alto: (22 -30)
		16 al 18 19 al 21		
Participación	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa de percepción Trabajo en equipo Coordinación 	22 al 24	Nunca (1)	
		25 al 27		Nivel bajo: (6 – 13) Nivel medio: (14-21) Nivel alto: (22 -30)
		28 al 30		Nivel bajo: (9– 20) Nivel medio: (21-32) Nivel alto: (33-45)

Nivel - diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Nivel: Sera descriptivo correlacional, con la finalidad de determinar el grado de asociación entre variables.	Población: 123 docentes de la institución educativa pública Luis Favio Xamar Jurado.	Variable 1: Gestión educativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Zoila Elena García Requena Año: 2018 Monitoreo: Se aplicará a los docentes en su respectiva hora de clase. Ámbito de Aplicación: institución educativa pública Luis Favio Xamar Jurado. Forma de Administración: Directa	DESCRIPTIVA: Se elaborará gráficos de barras por variables y dimensiones. INFERENCIAL: Como las variables son cualitativas se aplicará el Rho de Spearman
Diseño: No experimental	Tipo de muestreo: No probabilístico	Variable 2: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Zoila Elena García Requena Año: 2018 Monitoreo: Se aplicará a los docentes en su respectiva hora de clase. Ámbito de Aplicación: institución educativa pública Luis Favio Xamar Jurado. Forma de Administración: Directa	$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Asi mismo se elaborarán tablas de consistencia</p>
Método: Hipotético - deductivo	Tamaño de muestra: 123 docentes de la institución educativa pública Luis Favio Xamar Jurado.		

ANEXO3: Instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE *GESTION EDUCATIVA*

Presentación:

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión Educativa de la institución. Entendiendo como gestión educativa a la acción de dirigir al equipo tanto en la parte administrativa y pedagógica. La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis Gestión Educativa y Clima Organizacional en la I.E. pública” Luis Favio Xamar Jurado “UGEL 09-Huaura2018. Para lo cual solicito cordialmente vuestra colaboración eligiendo una de las cuatro opciones que se muestra en la escala de valoración marcando con un aspa (X) la respuesta que mejor describa su opinión.

ESCALA:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	Dimensión I : Organizacional	Valoración				
	ITEM					
1.	Los directivos planifican en forma oportuna sus planes y programas institucionales correspondiente a su función.	1	2	3	4	5
2.	Los directivos prevén riesgos y organizan adecuadamente la provisión del servicio educativo.	1	2	3	4	5
3.	Los directivos planifican la gestión de acompañamiento y monitoreo para la mejora de la calidad del servicio educativo.	1	2	3	4	5
4.	Los directivos plantean metas que son confiables con las estrategias propuestas, reconociendo sus avances y limitaciones.	1	2	3	4	5
5.	Las comisiones cumplen su función que establecen los compromisos de gestión escolar.	1	2	3	4	5
6.	Se respetan el reglamento interno y aplican sus normas establecidas según correspondan.	1	2	3	4	5
7.	Los directivos asumen y cumplen responsabilidades en la institución educativa.	1	2	3	4	5
8.	Los directivos realizan gestiones en mejoras (infraestructura de los aprendizajes) para la institución educativa.	1	2	3	4	5
9.	El equipo directivo demuestra capacidad de liderazgo pedagógico e institucional para de llegar a un acuerdo en las reuniones de trabajo en la institución educativa.	1	2	3	4	5
10.	Se consideran propuestas para tomar determinaciones en beneficio de la institución educativa.	1	2	3	4	5

Dimensión I I: Administrativa						
11	En la institución educativa hay un adecuado manejo de los recursos económicos.	1	2	3	4	5
12	Se cuenta con la entrega de insumos por parte de la institución educativa para elaborar materiales didácticos.	1	2	3	4	5
13	En la institución educativa se prioriza la asignación de los recursos para prevenir riesgos en condiciones de higiene escolar,(servicios higiénicos).	1	2	3	4	5
14	La gestión pedagógica y de talleres garantizan el buen uso de los recursos educativos.	1	2	3	4	5
15	Los directivos garantizan las demandas y necesidades del personal docente el uso de los recursos educativos.	1	2	3	4	5
16	Se organiza y supervisa pertinentemente la gestión administrativa del personal.	1	2	3	4	5
17	Los directivos acompañan y supervisan las funciones del personal de la institución educativa para su cumplimiento oportuno.	1	2	3	4	5
18	La gestión y procedimientos de desempeño laboral en la institución educativa son adecuado.	1	2	3	4	5
19	Se aplican reglas de control del personal en el desarrollo de sus labores educativas.	1	2	3	4	5
20	Los directivos propician con el ejemplo el cumplimiento de acuerdos y normas en el aula y en la Institución educativa.	1	2	3	4	5
21	En la institución educativa hay un adecuado manejo de los recursos o económicos .	1	2	3	4	5
Dimensión II I: Pedagogía didáctica						
22	Se toma en cuenta el uso de estrategias que regula el MINEDU para el monitoreo pedagógico.	1	2	3	4	5
23	Los directivos intervienen en cuanto al desarrollo de los procesos didácticos de las áreas curriculares.	1	2	3	4	5
24	Los directivos demuestran conocimientos sobre los procesos pedagógicos de una sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
25	Se programan talleres pedagógicos realizado por los directivos para los docentes de la institución educativa.	1	2	3	4	5
26	Se desarrollan jornadas de reflexión y reuniones de integración pedagógica por parte de los directivos para la programación curricular.	1	2	3	4	5
Dimensión I V: Comunitaria						
27	Tiene una participación activa la institución educativa en el entorno de su localidad.	1	2	3	4	5
28	Se evidencia un clima de mejora continua en las relaciones interpersonales entre los directivos, docentes y padres de familia en la institución educativa.	1	2	3	4	5
29	La participación en las actividades de la institución educativa por parte de los directivos y profesores es de integración.	1	2	3	4	5
30	La participación activa de los miembros de la comunidad educativa es cordial y de cooperación.	1	2	3	4	5



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

PERSONAL DOCENTE

Presentación:

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión Educativa de la institución. Entendiendo como clima organizacional al ambiente que se genera al interior de la institución. La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis Gestión Educativa y Clima Organizacional en la I.E. pública” Luis Fabio Xammar Jurado “UGEL 09-Huaura 2018. Para lo cual solicito cordialmente vuestra colaboración eligiendo una de las cinco opciones que se muestra en la escala de valoración marcando con un aspa (X) la respuesta que mejor describa su opinión.

ESCALA:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	Dimensión I : Comunicación	Valoración				
	ITEM					
1.	Los docentes reciben con anticipación la información que requiere para realizar su trabajo en la institución educativa.	1	2	3	4	5
2.	Los docentes promueven la comunicación en la institución educativa respetando los protocolos de convivencia.	1	2	3	4	5
3.	Los docentes son informados de las innovaciones educativas.	1	2	3	4	5
4.	Los docentes toman en cuenta la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa.	1	2	3	4	5
5.	Se comunica y se toma en cuenta el horario de ingreso y salida de la institución educativa.	1	2	3	4	5
6.	Los docentes de las diferentes áreas de trabajo mantienen una buena comunicación entre ellos.	1	2	3	4	5
7.	Los docentes toman en cuenta los comunicados e interactúan en torno a lo que se publica la institución educativa.	1	2	3	4	5
8.	Los docentes aceptan compromisos de mejora de los aprendizajes y propuestas proactivas entre los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
??Dimensión I I: Motivación						
9.	Los docentes reciben reconocimiento oportuno por el trabajo que realiza en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
10.	En la institución educativa se valora el prestigio y posicionamiento profesional de los docentes.	1	2	3	4	5

11.	Las condiciones de trabajo en la institución educativa garantizan a los docentes continuar con el desarrollo de su labor pedagógica.	1	2	3	4	5
12.	Los docentes reciben reconocimiento oportuno por el trabajo que realiza en la institución educativa.	1	2	3	4	5
13.	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.	1	2	3	4	5
14.	Los docentes motivan el cambio y mejora de institución educativa	1	2	3	4	5
15.	Los docentes se sienten motivados (a) a capacitarse para mejorar sus capacidades pedagógicas.	1	2	3	4	5
Dimensión III: Confianza						
16.	Existe un ambiente de confianza entre los docentes de la institución educativa.	1	2	3	4	5
17.	Existe un nivel de relación interpersonales entre los docentes en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
18.	Existe respeto entre los docentes en los espacios de cada uno de ellos en la institución educativa.	1	2	3	4	5
19.	Los docentes demuestran un trato amical entre compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
20.	Los docentes se reúnen fuera de la Institución para continuar el trabajo sus trabajos asignados. .	1	2	3	4	5
21.	Los docentes promueven la integración en la institución educativa.	1	2	3	4	5
Dimensión IV: Participación						
22.	Los docentes participan por iniciativa propia en las actividades de la institución educativa.	1	2	3	4	5
23.	Los docentes plantean soluciones a los diferentes problemas que se generan dentro de la institución.	1	2	3	4	5
24.	Los docentes participan en las deliberaciones y toma de decisiones de carácter pedagógico.	1	2	3	4	5
25.	Los docentes se integran oportunamente en la formación de comisiones de gestión pedagógica e institucional. Formar parte de grupos de trabajo sin inconvenientes.	1	2	3	4	5
26.	Los docentes participan en jornadas de escuela de padres procurando deliberaciones y decisiones pertinentes a sus labores.	1	2	3	4	5
27.	Los docentes participan colaborativamente formando equipos de liderazgo compartido para mejora de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
28.	Los docentes valoran el desarrollo de las reuniones en la institución educativa el nivel de trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
29.	Los docentes consideran que la labor pedagógica se realiza de manera adecuada conforme a las coordinaciones previas.	1	2	3	4	5
30.	Los docentes participan en jornadas de reflexión ,de comisiones y las reuniones ordinarias de la institución educativa con frecuencia.	1	2	3	4	5

Anexo 4: Valides de los Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIONAL								
1	Los directivos planifican en forma oportuna sus planes y programas institucionales correspondientes a su función.	✓		✓		✓		
2	Los directivos prevén riesgos y organizan adecuadamente la provisión del servicio educativo.	✓		✓		✓		
3	Los directivos planifican la gestión de acompañamiento y monitoreo para la mejora de la calidad del servicio educativo.	✓		✓		✓		
4	Los directivos plantean metas que son confiables con las estrategias propuestas, reconociendo sus avances y limitaciones.	✓		✓		✓		
5	Las comisiones cumplen su función que establecen los compromisos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
6	Se respetan el reglamento interno y aplican sus normas establecidas según correspondan.	✓		✓		✓		
7	Los directivos asumen y cumplen responsabilidades en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Los directivos realizan gestiones en mejoras (infraestructura de los aprendizajes) para la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	El equipo directivo demuestra capacidad de liderazgo pedagógico e institucional para de llegar a un acuerdo en las reuniones de trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Se consideran propuestas para tomar determinaciones en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2:ADMINISTRATIVA								
11	En la institución educativa hay un adecuado manejo de los recursos económicos.	✓		✓		✓		
12	Se cuenta con la entrega de insumos por parte de la institución educativa para elaborar materiales didácticos.	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se prioriza la asignación de los recursos para prevenir riesgos en condiciones de higiene escolar,(servicios higiénicos).	✓		✓		✓		
14	La gestión pedagógica y de talleres garantizan el buen uso de los recursos educativos.	✓		✓		✓		

15	Los directivos garantizan las demandas y necesidades del personal docente el uso de los recursos educativos.	✓		✓		✓	
16	Se organiza y supervisa pertinentemente la gestión administrativa del personal.	✓		✓		✓	
17	Los directivos acompañan y supervisan las funciones del personal de la institución educativa para su cumplimiento oportuno.	✓		✓		✓	
18	La gestión y procedimientos de desempeño laboral en la institución educativa son adecuados.	✓		✓		✓	
19	Se aplican reglas de control del personal en el desarrollo de sus labores educativas.	✓		✓		✓	
20	Los directivos propician con el ejemplo el cumplimiento de acuerdos y normas en el aula y en la institución educativa.	✓		✓		✓	
21	En la institución educativa hay un adecuado manejo de los recursos o económicos.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: PEDAGOGIA DIDÁCTICA		Si	No	Si	No	Si	No
22	Se toma en cuenta el uso de estrategias que regula el ministerio de educación para el monitoreo pedagógico.	✓		✓		✓	
23	Los directivos intervienen en cuanto al desarrollo de los procesos didácticos de las áreas curriculares.	✓		✓		✓	
24	Los directivos demuestran conocimientos sobre los procesos pedagógicos de una sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
25	Se programan talleres pedagógicos realizado por los directivos para los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
26	Se desarrollan jornadas de reflexión y reuniones de integración pedagógica por parte de los directivos para la programación curricular.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
27	Tiene una participación activa la institución educativa en el entorno de su localidad.	✓		✓		✓	
28	Se evidencia un clima de mejora continua en las relaciones interpersonales entre los directivos, docentes y padres de familia en la institución educativa.	✓		✓		✓	
29	La participación en las actividades de la institución educativa por parte de los directivos y profesores es de integración.	✓		✓		✓	
30	La participación activa de los miembros de la comunidad educativa es cordial y de cooperación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DOLORES NOIASIO, RÓMULO DNI: 15699924

Especialidad del validador: Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 del 2018


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN							
1	Los docentes reciben con anticipación la información que requiere para realizar su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Los docentes promueven la comunicación en la institución educativa respetando los protocolos de convivencia.	✓		✓		✓		
3	Los docentes son informados de las innovaciones educativas.	✓		✓		✓		
4	Los docentes toman en cuenta la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Se comunica y se toma en cuenta el horario de ingreso y salida de la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los docentes de las diferentes áreas de trabajo mantienen una buena comunicación entre ellos.	✓		✓		✓		
7	Los docentes toman en cuenta los comunicados e interactúan en torno a lo que se publica la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Los docentes aceptan compromisos de mejora de los aprendizajes y propuestas proactivas entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes reciben reconocimiento oportuno por el trabajo que realiza en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se valora el prestigio y posicionamiento profesional de los docentes.	✓		✓		✓		
11	Las condiciones de trabajo en la institución educativa garantizan a los docentes continuar con el desarrollo de su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
12	Los docentes reciben reconocimiento oportuno por el trabajo que realiza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.	✓		✓		✓		

14	Los docentes motivan el cambio y mejora de institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Los docentes se sienten motivados (a) a capacitarse para mejorar sus capacidades pedagógicas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CONFIANZA		Si	No	Si	No	Si	No
16	Existe un ambiente de confianza entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
17	Existe un nivel de relación interpersonales entre los docentes en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
18	Existe respeto entre los docentes en los espacios de cada uno de ellos en la institución educativa.	✓		✓		✓	
19	Los docentes demuestran un trato amical entre compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
20	Los docentes se reúnen fuera de la Institución para continuar el trabajo sus trabajos asignados.	✓		✓		✓	
21	Los docentes promueven la integración en la institución educativa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
22	Los docentes participan por iniciativa propia en las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓	
23	Los docentes plantean soluciones a los diferentes problemas que se generan dentro de la institución.	✓		✓		✓	
24	Los docentes participan en las deliberaciones y toma de decisiones de carácter pedagógico.	✓		✓		✓	
25	Los docentes se integran oportunamente en la formación de comisiones de gestión pedagógica e institucional.	✓		✓		✓	
26	Los docentes participan en jornadas de escuela de padres procurando deliberaciones y decisiones pertinentes a sus labores.	✓		✓		✓	
27	Los docentes participan colaborativamente formando equipos de liderazgo compartido para mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
28	Los docentes valoran el desarrollo de las reuniones en la institución educativa el nivel de trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
29	Los docentes consideran que la labor pedagógica se realiza de manera adecuada conforme a las coordinaciones previas.	✓		✓		✓	
30	Los docentes participan en jornadas de reflexión ,de comisiones y las reuniones ordinarias de la institución educativa con frecuencia.	✓		✓		✓	

| / | Los docentes toman en cuenta los comunicados e interactúan en | / | | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DOLORES NOLASCO, ROMULO DNI: 15699924

Especialidad del validador: Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 del 2018


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos planifican en forma oportuna sus planes y programas institucionales correspondientes a su función.	✓		✓		✓		
2	Los directivos prevén riesgos y organizan adecuadamente la provisión del servicio educativo.	✓		✓		✓		
3	Los directivos planifican la gestión de acompañamiento y monitoreo para la mejora de la calidad del servicio educativo.	✓		✓		✓		
4	Los directivos plantean metas que son confiables con las estrategias propuestas, reconociendo sus avances y limitaciones.	✓		✓		✓		
5	Las comisiones cumplen su función que establecen los compromisos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
6	Se respetan el reglamento interno y aplican sus normas establecidas según correspondan.	✓		✓		✓		
7	Los directivos asumen y cumplen responsabilidades en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Los directivos realizan gestiones en mejoras (infraestructura de los aprendizajes) para la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	El equipo directivo demuestra capacidad de liderazgo pedagógico e institucional para de llegar a un acuerdo en las reuniones de trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Se consideran propuestas para tomar determinaciones en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2:ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la institución educativa hay un adecuado manejo de los recursos económicos.	✓		✓		✓		
12	Se cuenta con la entrega de insumos por parte de la institución educativa para elaborar materiales didácticos.	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se prioriza la asignación de los recursos para prevenir riesgos en condiciones de higiene escolar,(servicios higiénicos).	✓		✓		✓		
14	La gestión pedagógica y de talleres garantizan el buen uso de los recursos educativos.	✓		✓		✓		

15	Los directivos garantizan las demandas y necesidades del personal docente el uso de los recursos educativos.	✓		✓		✓	
16	Se organiza y supervisa pertinentemente la gestión administrativa del personal.	✓		✓		✓	
17	Los directivos acompañan y supervisan las funciones del personal de la institución educativa para su cumplimiento oportuno.	✓		✓		✓	
18	La gestión y procedimientos de desempeño laboral en la institución educativa son adecuados.	✓		✓		✓	
19	Se aplican reglas de control del personal en el desarrollo de sus labores educativas.	✓		✓		✓	
20	Los directivos propician con el ejemplo el cumplimiento de acuerdos y normas en el aula y en la Institución educativa.	✓		✓		✓	
21	En la institución educativa hay un adecuado manejo de los recursos o económicos.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: PEDAGOGIA DIDÁCTICA		Si	No	Si	No	Si	No
22	Se toma en cuenta el uso de estrategias que regula el ministerio de educación para el monitoreo pedagógico.	✓		✓		✓	
23	Los directivos intervienen en cuanto al desarrollo de los procesos didácticos de las áreas curriculares.	✓		✓		✓	
24	Los directivos demuestran conocimientos sobre los procesos pedagógicos de una sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
25	Se programan talleres pedagógicos realizado por los directivos para los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
26	Se desarrollan jornadas de reflexión y reuniones de integración pedagógica por parte de los directivos para la programación curricular.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
27	Tiene una participación activa la institución educativa en el entorno de su localidad.	✓		✓		✓	
28	Se evidencia un clima de mejora continua en las relaciones interpersonales entre los directivos, docentes y padres de familia en la institución educativa.	✓		✓		✓	
29	La participación en las actividades de la institución educativa por parte de los directivos y profesores es de integración.	✓		✓		✓	
30	La participación activa de los miembros de la comunidad educativa es cordial y de cooperación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIQUERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41134085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 del 2018

Edith Gisela
 Mg. Riquera Arellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACION
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN							
1	Los docentes reciben con anticipación la información que requiere para realizar su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Los docentes promueven la comunicación en la institución educativa respetando los protocolos de convivencia.	✓		✓		✓		
3	Los docentes son informados de las innovaciones educativas.	✓		✓		✓		
4	Los docentes toman en cuenta la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Se comunica y se toma en cuenta el horario de ingreso y salida de la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los docentes de las diferentes áreas de trabajo mantienen una buena comunicación entre ellos.	✓		✓		✓		
7	Los docentes toman en cuenta los comunicados e interactúan en torno a lo que se publica la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Los docentes aceptan compromisos de mejora de los aprendizajes y propuestas proactivas entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes reciben reconocimiento oportuno por el trabajo que realiza en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se valora el prestigio y posicionamiento profesional de los docentes.	✓		✓		✓		
11	Las condiciones de trabajo en la institución educativa garantizan a los docentes continuar con el desarrollo de su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
12	Los docentes reciben reconocimiento oportuno por el trabajo que realiza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.	✓		✓		✓		

14	Los docentes motivan el cambio y mejora de institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Los docentes se sienten motivados (a) a capacitarse para mejorar sus capacidades pedagógicas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CONFIANZA		Si	No	Si	No	Si	No
16	Existe un ambiente de confianza entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
17	Existe un nivel de relación interpersonales entre los docentes en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
18	Existe respeto entre los docentes en los espacios de cada uno de ellos en la institución educativa.	✓		✓		✓	
19	Los docentes demuestran un trato amical entre compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
20	Los docentes se reúnen fuera de la Institución para continuar el trabajo sus trabajos asignados.	✓		✓		✓	
21	Los docentes promueven la integración en la institución educativa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
22	Los docentes participan por iniciativa propia en las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓	
23	Los docentes plantean soluciones a los diferentes problemas que se generan dentro de la institución.	✓		✓		✓	
24	Los docentes participan en las deliberaciones y toma de decisiones de carácter pedagógico.	✓		✓		✓	
25	Los docentes se integran oportunamente en la formación de comisiones de gestión pedagógica e institucional.	✓		✓		✓	
26	Los docentes participan en jornadas de escuela de padres procurando deliberaciones y decisiones pertinentes a sus labores.	✓		✓		✓	
27	Los docentes participan colaborativamente formando equipos de liderazgo compartido para mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
28	Los docentes valoran el desarrollo de las reuniones en la institución educativa el nivel de trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
29	Los docentes consideran que la labor pedagógica se realiza de manera adecuada conforme a las coordinaciones previas.	✓		✓		✓	
30	Los docentes participan en jornadas de reflexión, de comisiones y las reuniones ordinarias de la institución educativa con frecuencia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIQUERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41134085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

09 de 11 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Edith Gisela
Mg. Rivera Arellano Gisela
DOCENTE DE INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos planifican en forma oportuna sus planes y programas institucionales correspondientes a su función.	✓		✓		✓		
2	Los directivos prevén riesgos y organizan adecuadamente la provisión del servicio educativo.	✓		✓		✓		
3	Los directivos planifican la gestión de acompañamiento y monitoreo para la mejora de la calidad del servicio educativo.	✓		✓		✓		
4	Los directivos plantean metas que son confiables con las estrategias propuestas, reconociendo sus avances y limitaciones.	✓		✓		✓		
5	Las comisiones cumplen su función que establecen los compromisos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
6	Se respetan el reglamento interno y aplican sus normas establecidas según correspondan.	✓		✓		✓		
7	Los directivos asumen y cumplen responsabilidades en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Los directivos realizan gestiones en mejoras (infraestructura de los aprendizajes) para la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	El equipo directivo demuestra capacidad de liderazgo pedagógico e institucional para de llegar a un acuerdo en las reuniones de trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Se consideran propuestas para tomar determinaciones en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2:ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la institución educativa hay un adecuado manejo de los recursos económicos.	✓		✓		✓		
12	Se cuenta con la entrega de insumos por parte de la institución educativa para elaborar materiales didácticos.	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se prioriza la asignación de los recursos para prevenir riesgos en condiciones de higiene escolar,(servicios higiénicos).	✓		✓		✓		
14	La gestión pedagógica y de talleres garantizan el buen uso de los recursos educativos.	✓		✓		✓		

15	Los directivos garantizan las demandas y necesidades del personal docente el uso de los recursos educativos.	✓		✓		✓	
16	Se organiza y supervisa pertinentemente la gestión administrativa del personal.	✓		✓		✓	
17	Los directivos acompañan y supervisan las funciones del personal de la institución educativa para su cumplimiento oportuno.	✓		✓		✓	
18	La gestión y procedimientos de desempeño laboral en la institución educativa son adecuados.	✓		✓		✓	
19	Se aplican reglas de control del personal en el desarrollo de sus labores educativas.	✓		✓		✓	
20	Los directivos propician con el ejemplo el cumplimiento de acuerdos y normas en el aula y en la Institución educativa.	✓		✓		✓	
21	En la institución educativa hay un adecuado manejo de los recursos o económicos.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: PEDAGOGÍA DIDÁCTICA		Si	No	Si	No	Si	No
22	Se toma en cuenta el uso de estrategias que regula el ministerio de educación para el monitoreo pedagógico.	✓		✓		✓	
23	Los directivos intervienen en cuanto al desarrollo de los procesos didácticos de las áreas curriculares.	✓		✓		✓	
24	Los directivos demuestran conocimientos sobre los procesos pedagógicos de una sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
25	Se programan talleres pedagógicos realizado por los directivos para los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
26	Se desarrollan jornadas de reflexión y reuniones de integración pedagógica por parte de los directivos para la programación curricular.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
27	Tiene una participación activa la institución educativa en el entorno de su localidad.	✓		✓		✓	
28	Se evidencia un clima de mejora continua en las relaciones interpersonales entre los directivos, docentes y padres de familia en la institución educativa.	✓		✓		✓	
29	La participación en las actividades de la institución educativa por parte de los directivos y profesores es de integración.	✓		✓		✓	
30	La participación activa de los miembros de la comunidad educativa es cordial y de cooperación.	✓		✓		✓	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES CORDOVA GARCIA DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Los docentes reciben con anticipación la información que requiere para realizar su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Los docentes promueven la comunicación en la institución educativa respetando los protocolos de convivencia.	✓		✓		✓		
3	Los docentes son informados de las innovaciones educativas.	✓		✓		✓		
4	Los docentes toman en cuenta la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Se comunica y se toma en cuenta el horario de ingreso y salida de la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los docentes de las diferentes áreas de trabajo mantienen una buena comunicación entre ellos.	✓		✓		✓		
7	Los docentes toman en cuentan los comunicados e interactúan en torno a lo que se publica la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Los docentes aceptan compromisos de mejora de los aprendizajes y propuestas proactivas entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes reciben reconocimiento oportuno por el trabajo que realiza en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se valora el prestigio y posicionamiento profesional de los docentes.	✓		✓		✓		
11	Las condiciones de trabajo en la institución educativa garantizan a los docentes continuar con el desarrollo de su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
12	Los docentes reciben reconocimiento oportuno por el trabajo que realiza e la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo.	✓		✓		✓		

14	Los docentes motivan el cambio y mejora de institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Los docentes se sienten motivados (a) a capacitarse para mejorar sus capacidades pedagógicas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONFIANZA		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe un ambiente de confianza entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
17	Existe un nivel de relación interpersonales entre los docentes en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
18	Existe respeto entre los docentes en los espacios de cada uno de ellos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Los docentes demuestran un trato amical entre compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Los docentes se reúnen fuera de la Institución para continuar el trabajo sus trabajos asignados.	✓		✓		✓		
21	Los docentes promueven la integración en la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los docentes participan por iniciativa propia en las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	Los docentes plantean soluciones a los diferentes problemas que se generan dentro de la institución.	✓		✓		✓		
24	Los docentes participan en las deliberaciones y toma de decisiones de carácter pedagógico.	✓		✓		✓		
25	Los docentes se integran oportunamente en la formación de comisiones de gestión pedagógica e institucional.	✓		✓		✓		
26	Los docentes participan en jornadas de escuela de padres procurando deliberaciones y decisiones pertinentes a sus labores.	✓		✓		✓		
27	Los docentes participan colaborativamente formando equipos de liderazgo compartido para mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
28	Los docentes valoran el desarrollo de las reuniones en la institución educativa el nivel de trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
29	Los docentes consideran que la labor pedagógica se realiza de manera adecuada conforme a las coordinaciones previas.	✓		✓		✓		
30	Los docentes participan en jornadas de reflexión de comisiones y las reuniones ordinarias de la institución educativa con frecuencia.	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES CORDOBA GARCIA DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

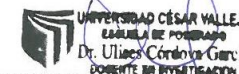
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

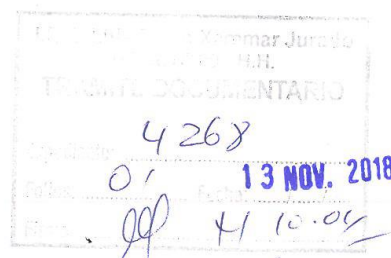
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 08 de Noviembre de 2018

Carta P. 0727-2018-EPG-UCV-LN

LIC. ANA ROSA FÁTIMA TALAVERA VALDIVIA
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Institución Educativa Pública Luis Fabio Xammar Jurado

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar a ZOILA ELENA GARCIA REQUENA identificado con DNI N.º 15721072 y código de matrícula N.º 6000157360; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "LUIS FABIO XAMMAR JURADO", UGEL 09-HUAURA 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Carta de aceptación



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



1947 - 2018

Santa María, Diciembre 03 del 2018.

OFICIO N°684-2018-DIEE.LFXJ.

SEÑOR :

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

JEFE DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

UNIV. CESAR VALLEJO – CAMPUS LIMA NORTE

PRESENTE.-

ASUNTO : COMUNICA ACEPTACION.

REFER. : CARTA P. 0727-2018-EPG-UCV-LN.

Me es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar el saludo de la Institución Educativa Emblemática "Luis Fabio Xammar Jurado" y a la vez hacer de conocimiento, que mi despacho acepta que doña : **Zoila Elena, GARCIA REQUENA** estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, desarrolle el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "LUIS FABIO XAMMAR JURADO"

Es propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi consideración.

Atentamente,



IEE "LUIS FABIO XAMMAR JURADO"
UGEL N° 09 - HUAURA - HUACHO
Ana Rosa F. Talavera Valdivia
DIRECTORA

ARFTV/mvm.

ANEXO 06: Base de Datos

N	Gestión educativa																																			
	Organizacional										Administrativo										Pedagogía didáctica						Comunitaria				ST1	V1				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	S1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	S2	22	23	24	25	26	S3	27			28	29	30	S4
1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	11	92	Medio
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
6	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
8	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
10	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
12	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
14	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
17	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	92	Medio
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
20	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	11	89	Medio
21	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
23	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	19	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	65	Bajo
25	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
27	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	11	92	Medio
28	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
29	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
30	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio

31	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
32	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
34	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
35	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
36	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
37	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
38	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
39	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
40	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
41	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
43	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
44	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	11	92	Medio
45	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
47	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
48	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
49	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
50	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
52	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
53	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
54	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	19	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	7	55	Bajo
55	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
56	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
57	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
59	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
61	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
62	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
63	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
65	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
66	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio

67	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	92	Medio
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo
69	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
70	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	11	89	Medio
71	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
72	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
73	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	17	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	22	2	3	2	1	1	9	2	3	2	1	8	56	Bajo
74	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	19	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	65	Bajo
75	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	92	Medio
76	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
77	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	11	92	Medio
78	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio
79	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
80	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	39	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	59	Bajo
82	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	39	2	1	2	2	3	10	2	1	2	2	7	77	Medio
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	39	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	59	Bajo
84	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	39	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	85	Medio
85	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	28	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	10	83	Medio
86	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	39	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	85	Medio
87	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
88	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	39	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	59	Bajo
90	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	39	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	59	Bajo
92	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
93	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
94	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	92	Medio
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	39	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	59	Bajo
96	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	39	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	85	Medio
97	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	11	89	Medio
98	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio
99	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	39	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	85	Medio
100	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	17	3	3	2	5	3	2	5	3	2	1	1	30	2	3	2	1	1	9	2	3	2	1	8	64	Bajo
101	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio
102	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	92	Medio

103	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	39	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	85	Medio	
104	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	11	92	Medio	
105	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio	
106	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio	
107	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	39	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	85	Medio	
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	39	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	59	Bajo
109	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	39	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	85	Medio	
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	39	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	59	Bajo
111	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto
112	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	39	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	85	Medio	
113	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	92	Medio	
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	31	Bajo	
115	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio	
116	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	11	89	Medio	
117	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	39	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	104	Medio	
118	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	31	2	1	4	4	3	14	2	1	4	4	11	77	Medio	
119	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	47	5	5	4	5	5	24	2	5	5	5	17	133	Alto	
120	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio	
121	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	92	Medio	
122	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	1	2	3	2	4	12	3	3	3	2	11	82	Medio	
123	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	11	92	Medio	

N	Clima Organizacional																																	ST2	V2			
	Comunicación									Motivación									Confianza									Participación										
	1	2	3	4	5	6	7	8	S5	9	10	11	12	13	14	15	S6	16	17	18	19	20	21	S7	22	23	24	25	26	27	28	29	30			S8		
1	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio		
2	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto		
3	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio		
4	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	91	Medio		
5	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio		
6	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto		
7	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio		
8	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio		
9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo		
10	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio		
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo		
12	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio		
13	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio		
14	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto		
15	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio		
16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio		
17	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	2	2	3	2	2	18	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	98	Medio		
18	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo		
19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio		
20	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	1	15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	88	Medio		
21	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio		
22	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio		
23	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto		
24	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	2	2	1	2	2	12	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	72	Medio		
25	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio		
26	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio		
27	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	91	Medio		
28	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio		
29	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio		

30	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
31	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto
32	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
33	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
34	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
35	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
36	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
37	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
38	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
39	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto
40	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
41	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
42	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
43	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
44	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	91	Medio
45	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
47	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
48	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
49	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
50	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
51	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
52	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
53	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
54	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	2	2	1	2	2	12	2	1	2	2	2	1	10	2	1	2	1	2	2	1	2	2	15	54	Bajo
55	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto
56	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
57	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
58	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
59	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
60	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
61	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
62	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
63	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
64	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
65	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio

66	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
67	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	2	2	3	2	2	18	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	98	Medio
68	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
69	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
70	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	1	15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	88	Medio
71	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto
72	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
73	2	2	2	1	2	2	1	2	14	3	3	2	1	3	2	1	15	2	3	2	1	1	1	10	2	3	2	3	2	2	3	2	1	20	59	Bajo
74	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	2	2	1	2	2	12	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	72	Medio
75	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	2	2	3	2	2	18	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	98	Medio
76	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
77	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	91	Medio
78	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
79	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
80	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
81	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
82	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	2	2	2	3	12	2	1	2	1	2	2	1	2	2	15	64	Bajo
83	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
84	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
85	3	3	3	4	3	3	4	3	26	2	2	3	3	2	3	3	18	2	2	3	3	3	2	15	2	2	3	2	3	3	2	3	3	23	82	Medio
86	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
87	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto
88	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
89	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
90	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
91	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
92	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
93	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
94	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	2	2	3	2	2	18	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	98	Medio
95	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	31	Bajo
96	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
97	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	1	15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	88	Medio
98	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
99	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
100	2	2	2	1	2	2	1	2	14	3	3	2	1	3	2	1	15	2	3	2	1	1	1	10	2	3	2	3	2	2	3	2	1	20	59	Bajo
101	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio

102	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	2	2	3	2	2	18	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	98	Medio
103	3	2	2	2	2	2	4	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
104	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	18	2	3	3	3	3	3	3	3	26	91	Medio	
105	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
106	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
107	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	4	4	1	4	4	20	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	80	Medio
108	1	1	5	5	5	5	1	1	24	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	47	Bajo
109	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	5	4	4	5	4	4	28	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	88	Medio
110	1	1	5	5	5	5	1	1	24	1	5	5	5	5	1	1	23	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	63	Bajo
111	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto
112	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	5	4	4	5	4	4	28	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	88	Medio
113	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	2	2	3	2	2	18	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	98	Medio
114	1	1	5	5	5	5	1	1	24	1	5	5	5	5	1	1	23	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	63	Bajo
115	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
116	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	1	15	2	3	3	3	3	3	3	3	26	88	Medio	
117	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	106	Medio
118	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	5	4	4	5	4	4	28	2	1	4	4	4	3	18	2	1	4	1	4	4	1	4	4	25	88	Medio
119	5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	5	5	5	5	5	4	31	2	5	4	5	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	136	Alto
120	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
121	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	2	2	3	2	2	18	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	98	Medio
122	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	2	2	3	2	17	1	2	3	2	2	4	14	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	78	Medio
123	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	18	2	3	3	3	3	3	3	3	26	91	Medio	

Anexo:7 Prueba de resultados de la confiabilidad y de la hipótesis**Midiendo los items de la variable Gestión educativa****Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,982	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GE1	81,35	855,924	,756	,981
GE2	81,35	821,503	,944	,980
GE3	81,80	866,905	,509	,982
GE4	80,95	816,261	,876	,981
GE5	81,35	821,503	,944	,980
GE6	81,35	821,503	,944	,980
GE7	80,95	816,261	,876	,981
GE8	81,35	821,503	,944	,980
GE9	81,35	821,503	,944	,980
GE10	80,95	816,261	,876	,981
GE11	81,65	862,239	,467	,982
GE12	81,80	817,011	,844	,981
GE13	80,70	827,168	,824	,981
GE14	80,85	826,766	,770	,981
GE15	81,80	817,011	,844	,981
GE16	80,70	827,168	,824	,981
GE17	80,85	826,766	,770	,981
GE18	81,80	817,011	,844	,981
GE19	80,85	842,239	,708	,981
GE20	81,00	841,789	,661	,982
GE21	82,10	871,042	,584	,982
GE22	81,75	821,882	,848	,981
GE23	81,80	817,011	,844	,981
GE24	80,75	840,513	,753	,981
GE25	80,75	825,039	,805	,981
GE26	80,65	838,239	,780	,981
GE27	81,90	868,200	,512	,982
GE28	81,65	817,713	,824	,981
GE29	80,60	825,411	,874	,981
GE30	80,75	825,039	,805	,981

Midiendo los items de la variable Clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,983	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CO1	82,20	879,326	,957	,982
CO2	82,50	876,263	,924	,982
CO3	82,50	876,263	,924	,982
CO4	82,10	872,411	,840	,983
CO5	82,95	923,418	,470	,984
CO6	82,50	876,263	,924	,982
CO7	82,10	872,411	,840	,983
CO8	82,50	876,263	,924	,982
CO9	82,80	918,063	,446	,984
CO10	82,95	871,313	,831	,983
CO11	81,85	879,924	,835	,983
CO12	82,00	877,895	,801	,983
CO13	82,95	871,313	,831	,983
CO14	81,85	879,924	,835	,983
CO15	82,15	893,503	,695	,983
CO16	83,35	919,713	,595	,984
CO17	82,95	871,313	,831	,983
CO18	81,90	892,832	,780	,983
CO19	81,90	875,147	,849	,983
CO20	81,90	875,147	,849	,983
CO21	81,80	892,905	,768	,983
CO22	82,90	872,937	,878	,983
CO23	82,95	871,313	,831	,983
CO24	81,75	877,145	,899	,982
CO25	82,95	871,313	,831	,983
CO26	81,90	892,832	,780	,983
CO27	81,90	892,832	,780	,983
CO28	82,95	871,313	,831	,983
CO29	81,75	877,145	,899	,982
CO30	82,05	890,787	,740	,983

Prueba de resultados de la Hipótesis

➔ Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] E:\TESIS UCV\TRABAJOS 2018 TABLAS DE CONTINGENCIA\ZOILA GARCIA REQUEMA\NUEVOS RESULTADOS\BASE GARCIA.sav

Correlaciones

			Gestión educativa	Organizacion al	Pedagogía didáctica	Comunitaria	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,893**	,824**	,896**	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	123	123	123	123	123
	Organizacional	Coefficiente de correlación	,893**	1,000	,664**	,830**	,724**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	123	123	123	123	123
	Pedagogía didáctica	Coefficiente de correlación	,824**	,664**	1,000	,928**	,946**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	123	123	123	123	123
	Comunitaria	Coefficiente de correlación	,896**	,830**	,928**	1,000	,909**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	123	123	123	123	123
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,890**	,724**	,946**	,909**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	123	123	123	123	123

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

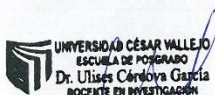


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Gestión educativa y clima organizacional en la institución educativa pública “Luis Fabio Xammar Jurado”, Ugel 09 – Huaura 2018”** de la estudiante **Zoila Elena Garcia Requena**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019




Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es?u=1043816747&s=1&lang=es&o=1057707401

feedback studio Zoila Elena García Requena Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Ed. /0 < 9 de 9 > ?



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión Educativa y Clima Organizacional en la
Institución Educativa Pública "Luis Fabio Xammar
Jurado", Ugel 09-Huaura 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Zoila Elena García Requena

ASESOR:
Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad educativa

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	3 %	>
2	trabandoinformis.com Fuente de Internet	2 %	>
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %	>
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
6	tiw.razonypalabra.org... Fuente de Internet	1 %	>
7	virtual.probandes.org Fuente de Internet	1 %	>
8	doempresarial.blogspot... Fuente de Internet	1 %	>
9	ssrn.stanford.edu Fuente de Internet	1 %	>
10	jeanpiguierres.blogspot... Fuente de Internet	<1 %	>

Página: 1 de 63 Número de palabras: 12611 Text-only Report High Resolution Activado 11:34 a.m. 12/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GARCIA PEQUEÑA ZOLA ELENA

D.N.I. : 15721072
Domicilio : CALLE SAN SORGO N° 100 - VEGUETA
Teléfono : Fijo : Móvil : 979330710
E-mail : zola-22@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : MAESTRÍA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GARCIA PEQUEÑA ZOLA ELENA

Título de la tesis:

Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución
Educativa Pública "Luis Fabio Xammar Jurado" Ugel 09-Huaura 2018.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

[Firma manuscrita]

Fecha :

12-02-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GARCIA REQUENA ZOILA ELENA

INFORME TITULADO:

Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa

Pública "Luis Fabio Xammar Jurado," Ugel 09-Huaura 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de Enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN